



CIVIL SZERVEZETEK HUMÁN ERŐFORRÁSA



CIVIL DIMENZIÓK
I. KÖTET

X 206. 227

Dr. Juhász Erika – Pete Nikoletta (szerk.)

CIVIL DIMENZIÓK 1.

Civil szervezetek humán erőforrása



BELVEDERE

Szeged – Debrecen, 2012



SZTE Klebelsberg Könyvtár



J001091324

Kiadói adatok:

Felelős kiadó: Belvedere Meridionale Kiadó (www.belvedere.meridionale.hu)

Kiadóvezető: Jancsák Csaba

Társkiadó: KultúrÁsz Közhasznú Egyesület (www.kulturasz.hu)

Társkiadó vezetője: Dr. Juhász Erika

Műszaki szerkesztő, tipográfus: Pete Nikoletta

Borító tervezője: Pete Balázs – Kutas Ferenc

Nyomdai munkák: Villjav Kft.

Könyv formátuma: A5 méret

Könyv terjedelme: 134 oldal

Betűtípus: Garamond

Civil dimenziók sorozat

Sorozatszerkesztő bizottság elnöke: Dr. Juhász Erika

Sorozatszerkesztő bizottság tagjai: Pete Nikoletta, Dr. Szabó Irma, Pintér

Magdolna, Dr. Márkus Edina

ISSN szám: 2063-7829

1. kötet: Civil szervezetek humán erőforrása

Szerkesztette: Dr. Juhász Erika – Pete Nikoletta

Lektorálta: Dr. Szabó Irma – Dr. Szabó József

Szerzők: Dr. Juhász Erika, Pete Nikoletta, Pintér Magdolna, Dr. Márkus Edina,

Dankó-Herczegh Judit, Kenyeres Attila, Dr. Takács-Miklósi Márta, Deák Orsolya,

Ozga Linda, Szabó Barbara, Szoó Ilona, Tóth Alíz, Varga Ákos

ISBN szám: 978-963-08-5277-7

X 206927



TARTALOMJEGYZÉK

Szerkesztői előszó	4
Dr. Márkus Edina A nonprofit szektor társadalmi és gazdasági szerepeinek vizsgálata, különös tekintettel a foglalkoztatási funkcióra.....	6
Dr. Juhász Erika – Herczegh Judit – Pete Nikoletta Regionális fejlettség a magyarországi civil szektorban	17
Dr. Juhász Erika – Pete Nikoletta Az Észak-Alföldi régió civil akkreditált felnőttképzési szervezeteinek humán erőforrás kapacitási vizsgálata	41
Ozga Linda Esettanulmány a CSAT Egyesületről	84
Deák Orsolya Esettanulmány az Útirány Egyesületről.....	90
Tóth Alíz Esettanulmány a Forrás Lelki Segítők Egyesületéről.....	94
Szabó Barbara Esettanulmány a Fehér Bot Alapítványról	99
Szoó Ilona Esettanulmány a Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezetéről	104
Varga Ákos Esettanulmány a Műszaki és Természettudományi Egyesületek Szövetsége Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezetéről	109
Felhasznált források.....	115

SZERKESZTŐI ELŐSZÓ

A KultúrÁsz Közhasznú Egyesület 2012-ben indítja útjára kötetsorozatát „*Civil dimenziók*” címen. A kötetsorozat célja a civil szervezetekkel és a nonprofit léttel kapcsolatos minél több dimenzió, azaz általános és sajátos jellemző, valamint megközelítésmód bemutatása. Történhet mindez monográfiák, elméleti és empirikus kutatásokra épülő tanulmányok, esettanulmányok, jó gyakorlatok, recenziók, összefoglalók, ismertetők stb. keretében.

A „*Civil dimenziók*” sorozat 1. kötete a KultúrÁsz Közhasznú Egyesületnek egy 2012. évi regionális kutatását mutatja be „*Civil szervezetek humán erőforrása*” címen. A kutatási projekt a KultúrÁsz Közhasznú Egyesület, a „*Civil szféra humán erőforrás kapacitásának szerepe a vidékfejlesztésben*” című, 2513/2012/NAKVI. számú projektje keretében valósult meg. A kutatás célja, hogy rávilágítsunk a civil szervezeteknek – és közöttük a felnőttképző civil szervezeteknek – a vidékfejlesztésben betöltött szerepére, a társadalmi és gazdasági fejlődést elősegítő tevékenységeikre.

A kötet két nagyobb tartalmi egységre tagozódik. Az első tartalmi egységben a kutatás összefoglaló tanulmányait olvashatjuk. Az első tanulmány mutatja be a nemzetközi és hazai nonprofit szférával kapcsolatos főbb elméleteket, különös tekintettel a foglalkoztatási szerep vizsgálatára. Ezt követően Magyarország gazdasági és társadalmi jellemzőit párhuzamba állítjuk a civil szféra főbb jellemzőivel, és ezek összehasonlítását Gazdasági Fejlettségi Index és Civil Fejlettségi Index kialakításával, és eredményeik alapján régióssorrendek felállításával végezzük el. A kötet harmadik tanulmányában az empirikus kutatásaink főbb eredményeit mutatjuk be: az Észak-Alföldi régió akkreditált felnőttképző civil szervezeteinek speciális szempontok mentén szűkített mintájának statisztikai helyzetképét vázoljuk fel, majd ennek eredményei alapján tovább szűkített, 31 szervezetre vonatkozó mintán mélyinterjúk alapján vizsgáljuk a szektor humán erőforrás gazdálkodásának főbb jellemzőit. Vizsgáljuk, hogy hogyan működik a szervezetek munkatársainak toborzása, kiválasztása, motiválása, és a civil szervezetek sajátos humán erőforrás területei, mint a tagok bevonása, az önkéntesek foglalkoztatása és a gyakornoki rendszerek.

A kötet második egységében a kutatásban résztvevő hat junior kutató mentortanára segítségével mutat be egy-egy kiemelkedő, hozzá közelebb álló szervezetet a készített mélyinterjúk és a szervezet dokumentumai, honlapja alapján. Ezek az esettanulmányok egyben ún. jó gyakorlatként járulnak hozzá a szektor humánerőforrás gazdálkodásáról kialakított képhez. A kutatási folyamatnak a további hozadéka, hogy senior és junior kutatók együttműködésében valósult meg, és mindezzel a kutatói utánpótlás neveléséhez járul hozzá.

DR. MÁRKUS EDINA

**A NONPROFIT SZÉKTOR TÁRSADALMI ÉS GAZDASÁGI SZEREPEINEK
VIZSGÁLATA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A FOGLALKOZTATÁSI
FUNKCIÓRA**

A civil társadalom újrafelfedezése az 1970-es években figyelhető meg a társadalomtudományi kutatásokban. Egyes kutatók a kelet-közép-európai átalakulás, a kelet-közép-európai országok demokratikus átmenetében betöltött szerepével indokolják ezt, míg mások a jóléti állam válságára adott reakcióként, lehetséges megoldásként tekintenek rá, és ezért tartják a vizsgálatát fontosnak. Számos kutató hívja fel a figyelmet a civil társadalom jelentőségére, különböző megközelítésből, más-más szerepre helyezve a hangsúlyt. Arató (1999) a civil társadalomnak az állami diszfunkciók kontrolljaként való működését emeli ki. A civil szervezeteknek nagy szerepük van a társadalmi kommunikációban és cselekvésekben való részvétel elősegítésében, amely alapvetően meghatározza a demokratikus társadalmi működés minőségét. Putnam (1993a, 2000) társadalmi tőke vizsgálati kapcsán utal a civil társadalom szerepére. Véleménye szerint az egyének, hálózatok közötti kapcsolat, amely elsősorban a kölcsönösségen és a bizalmon alapul, és a társadalom tagjainak formális civil társadalmi szervezetekben való részvétele, alapjai a társadalmi tőkének. Zapf szerint bizonyos területeken a piac, más területeken a jóléti állam mondott csődöt. Sem a piac, sem az állam nem képes a társadalom tagjainak szükségleteit megfelelően kielégíteni, ennek következtében az informális gazdaság válik meghatározóvá, egyrészt a család és háztartás, másrészt a kis informális csoportok révén (Zapf 1984).

A tanulmányunk célja a nonprofit szektor társadalmi és gazdasági funkcióinak vizsgálatát kitűző hazai és nemzetközi szakirodalom áttekintése, különös tekintettel a szektor gazdasági, azon belül is foglalkoztatási szerepét elemző munkákra. A civil társadalom, nonprofit szektor és nonprofit szervezetek fogalmi kérdései után a nonprofit szektor társadalmi és gazdasági szerepének elemzését célzó hazai és nemzetközi elméleti munkákat tekintjük át. Végül olyan kutatások eredményeit foglaljuk össze, amelyek a szektor foglalkoztatási szerepének vizsgálatára irányultak.

Seligman (1997) szerint a *civil társadalom* szociológiai fogalmának két általános alkalmazási köre ismeretes. Az egyik a politikai szociológia intézmény- és szervezetkutatásához, a másik az értékek, és meggyőződések világához kapcsolódik, tehát analitikai és normatív szemlélet egyaránt megjelenik. Az utóbbi időben az elemző fogalomhasználat az elterjedtebb, amely szerint a civil társadalom a gazdaság és az állam közötti interakció szférájaként értelmezhető, és mindenekelőtt a nyilvánosságból és a különböző szabad társulásokból áll (Arató 1992).

A *civil társadalom*nak nem csak a szervezett formák a részei, hanem az állampolgárok aktív önszerveződése is (például: közösségek informális kezdeményezései, társadalmi mozgalmak, szomszédsági együttműködések stb.). A *nonprofit szektor* a civil társadalom része, de jelentése bizonyos értelemben szűkebb, bizonyos értelemben tágabb, mint a civil társadalomé. Fogalma abban az értelemben szűkebb, hogy nem reprezentálja a civil társadalom egészét (a nem intézményesült informális közösségek, önszerveződő csoportok nem részei). Tágabb a jelentése a civil társadalomnál, mert a nonprofit szervezetek közé számos olyan szervezet (például: közalapítvány, köztestület, közhasznú társaság) tartozik, amely nem állampolgári kezdeményezésre jött létre, tehát kevésbé felel meg a civil társadalom működési kritériumának, a civil, állampolgári szerveződésnek (Bartal 1999:21).

A *nonprofit szervezet* fogalmának meghatározásakor egyaránt érdemes figyelembe venni a jogi és a statisztikai-tudományos definíciókat. A *jogi definíció* szerint minden olyan nem profitcélú szervezet, valamint nem költségvetési gazdálkodást folytató intézmény, a nonprofit szektor részének tekinthető, amelyet az adott országban önálló jogi személyként bejegyeztek. A *tudományos/statisztikai definíció* a nemzetközi kutatási gyakorlatban kialakított kritériumokra épül, amelyek a következők: a profitszétosztás tilalma, a kormányzattól való szervezeti függetlenség, az intézményesültség (jogi személyként bejegyzés), az önkormányzatiság, az önkéntesség valamilyen eleme (önkéntes adományozás, önkéntes munka), s a pártjellegű működés kizárása (Salamon – Anheier 1996). A hazai tudományos/statisztikai fogalomban az önkormányzatiság helyett közcélúság jelenik meg. Összességében megállapíthatjuk, hogy a kutatások – a nonprofit szektor értelmezését illetően – a közkeletűbb jogi értelmezésnél szűkebb és némiképp más terminológiával dolgoznak.

A nonprofit szektor társadalmi és gazdasági szerepének vizsgálata

A nemzetközi szakirodalom egy jelentős része foglalkozik a nonprofit szektor társadalmi és gazdasági szerepének vizsgálatával. Ez a funkcionális megközelítés a nonprofit szervezetek társadalomban, gazdaságban, kultúrában elfoglalt szerepéről, azért fontos, mert lehetőséget teremt a szektor mélyebb elemzésére, megismerésére.

Számos kutató hívta fel a figyelmet a *szervezetek szerepére a demokratikus politikai rendszerek működésében*, valamint a kelet-közép-európai országok demokratikus átmenetében (Molnár 1996; Arató 1999). Putnam (1993b:167) szerint azok a társadalmak, amelyek kiterjedt horizontális társashálózattal rendelkeznek, felhalmozhatják azt az elsősorban bizalmon alapuló társadalmi tőkét, amely a demokrácia alapját képezi. Douglas (1987) a jótékonyág, illetve az önkéntes jellegű csoportosulások szerepét hangsúlyozza a pluralizmus és a sokszínűség kialakításában. Jenkins (1997:8) a civil szféra demokráciában betöltött szerepét négy pontban foglalja össze: a pluralizmus és sokszínűség elősegítése, integratív tényező, a kormány kontrollálója valamint az egyének részvételének elősegítője a közösségi intézmények működésében. Ez a részvétel nem csupán az előbbi három szerep elérésének eszköze, hanem önmagában is érték és cél.

Korten (1996:116) is a civil társadalom *politikai szerepére* helyezi a hangsúlyt. Értelmezésében a civil szervezetek változatos és rugalmas fórumok, amelyeken keresztül a polgárok sokféle érdeket megfogalmazhatnak, illetve hangoztathatnak, helyi igényeket elégitenek ki, valamint követeléseket támaszthatnak a kormányzattal szemben. Oktatási szerepükben alapot teremtenek a demokráciát képviselő állampolgárok képzéséhez, fejlesztik a tagok politikai képességeit, továbbá mindenféle közérdekű kérdésben oktatják a szélesebb néprétegeket. További szerepük, hogy a sajtóval vállvetve őrködnek az állam felett (Aratónál is hangsúlyos ez a szerep). Korten kiemeli az *innovatív társadalompolitikai szerepüket* is. Ezek a szervezetek az értékek alapján létrejövő társadalmi újítások katalizátorai, mégpedig azért, mert megfogalmazznak és kimondanak bizonyos álláspontokat, érvelnek mellettük, és támogatókat szereznek számukra, elősegítve ezáltal, hogy az említett álláspontok végül támogatókat találjanak a politikában is.

A társadalmi tőke vizsgálatával foglalkozó kutatók (Coleman 1986, 1988; 1991; Putnam 1993a, 1993b, 2000; Fukuyama 2000) rámutattak arra, hogy

a civil társadalom aktorai, intézményesült és intézményen kívüli formái részét képezik a *társadalmi tőkét* létrehozó folyamatnak.

Etzioni (1973) első között mutat rá a nonprofit szervezetek *speciális ellátó szerepére* a társadalomban és arra a tényre, hogy képesek a piac és az állam pozitív oldalait egyesíteni. Emellett nem a tulajdonos vagy a részvényesek, hanem a közösség érdekeit szolgálják. Továbbá a civil társadalom szervezetei képesek ellensúlyozni, mind a piac, mind az állami szektor hibáit. Etzioni szerint ezek a szervezetek felismerik azokat a területeket, ahol sem a piac, sem az állam nem képes vagy nem akar tevékenykedni, így egy *kiegészítő (szolgáltató) szerepet* is ellátnak.

Kramer (1981) négy kulcsszerepet (innovatív, értékőrző, érdekképviselő, szolgáltató) emel ki, amelyet a nonprofit szervezetek ellátnak, és amelyek véleménye szerint megkülönböztetik más szektorok (állami, piaci) szervezeteitől. *Innovatívak*, új megközelítésekkel, programokkal kísérleteznek, a saját területükön a változások képviselői. Az újításokat a fejlesztés és kipróbálás után gyakran átveszik más szolgáltatók is, különösen kormányzati szervezetek. *Értékőrző szerepet* látnak el a nonprofit szervezetek, mivel elősegítik a különleges értékek megőrzését és elismerik a különböző társadalmi csoportok által kifejezett és terjesztett vallási, ideológiai, politikai, kulturális nézeteket, ezáltal elősegítik a sokféleség megőrzését a társadalomban, hozzájárulnak a pluralizmus és demokrácia érvényesüléséhez. A kormányzati szervezetek a többség igényeit tartják szem előtt, céljuk a választóik megtartása. Az üzleti szervezetek hasonlóképpen nem törekednek speciális csoportok értékeinek kifejezésére, mert a jövedelmezőség az elsődleges. A nonprofit szervezetek e kettővel szemben viszont hangot adnak a kisebbségi és különleges *érdekek és értékek kifejezésének*, képviselik a társadalomban alulreprezentált, diszkriminált csoportok érdekeit, és kritikájukkal, demonstrációjukkal a kormányzati politikákban változásokat ösztönöznek. A kormányzati programok széles rétegek számára nyújtanak szolgáltatást, egységesítettek, a nonprofit szervezetek fontos szerepet játszanak a *közjó és közszolgáltatások közvetítésében, elsődleges szolgáltatók* olyan területeken, ahol sem a kormányzati, sem a piaci szektor nem hajlandó szolgáltatást nyújtani. Egyes területeken kiegészítik a kormányzati és a piaci szolgáltatásokat, ha azok nem elérhetőek bizonyos csoportok számára.

Salamonék szerint (Salamon – Sokolowski – List 2003:20) – hasonlóan Kramerhez – a nonprofit szervezetek több mint pusztán *szolgáltató szervezetek*, mert *képviselési, értékkifejező és közösségépítő* funkciójuk is jelentős.



Szolgáltató tevékenységük sokféle lehet az egészségügyi ellátástól és az oktatástól kezdve a szociális gondozásig és a közösségfejlesztésig. *Képviselési* szerepük a társadalmi problémák feltárása és nyilvánosságra hozása, az alapvető emberi jogok védelme, valamint egy sor szociális, politikai, környezetvédelmi, etnikai és közösségi érdekkörbe tartozó kérdés megfogalmazása. Az *értékekifejező* funkció által a nonprofit szektor szervezeteinek közvetítésével a legkülönbözőbb – művészi, vallási, kulturális, etnikai, szociális, szabadidős – attitűdök és aspirációk jutnak kifejezésre. Végül a *közösségépítő* szerepüket hangsúlyozzák, a társadalmi tőke megteremtésével a nonprofit szervezetek olyan bizalmi és kölcsönösségi kötelekeket hoznak létre, amelyek a demokratikus politika és a piacgazdaság hatékony működése szempontjából is nélkülözhetetlenek. Az egyesületek munkájában való részvétel során az egyének közösségbe szerveződnek és elsajátítják azokat az együttműködési normákat, amelyek aztán a politikai és gazdasági életbe is átvihetők.

Zapf (1984) az informális gazdaság jelentőségét emelik ki a modern társadalmakban. Véleménye szerint a jólét megteremtésében bizonyos területeken a piac, más területeken a jóléti állam mondott csődöt, nem képes a társadalom tagjainak szükségleteit megfelelően kielégíteni. Ennek következtében egyrészt a család és háztartás, másrészt az informális csoportok szerepe nőtt meg. Zapf megállapításai a szervezetek *szolgáltató szerepére* utalnak.

A *házaai szakirodalomban* is jellemző téma a nonprofit szervezetek társadalmi és gazdasági szerepének vizsgálata. Több szerző is hangsúlyt helyez a nonprofit jelenség megértésére.

Csanády (1999) a fejlett országokban a piaci viszonyok és a kormányzati tevékenység hiányzó láncszemeinek pótlását, valamint a két szektor szolgáltatásainak kiegyensúlyozását, mint *gazdasági szerepet* határozza meg. Ezen kívül még kiemeli a nonprofit szervezetek alapvetően *politikai* természetű területen játszott fontos *szerepét*. Az állampolgári részvétel szervezeti kereteinek biztosítása területén elsődlegesen politikai, érdekképviseleti, jogértvényesítési, vallási, kulturális, tudományos és szakmai célokat szolgáló közcélú szervezetek tevékenykednek. Ezek egyrészt az állami intézmények tevékenységének állampolgári ellenőrzését végzik, másrészt céljaik megvalósítása vagy népszerűsítése érdekében szolgáltató tevékenységet folytatnak.

Kuti (1998) a nonprofit szervezeteket, *mint a civil társadalom intézményeit* említi, amelyek közvetítenek az állam és polgárai, valamint a gazdasági



hatalom és az állampolgárok között, s ezáltal szerepük hiánypótló a társadalom életében. A *társadalompolitika* formálásában töltenek be szerepet, a döntéshozók és a politika formálásában jelentős hatásuk van befolyásolási technikáik (kikényszerítés stratégiája, kezdeményező jellegű nyílt érdekérvényesítés, védekező jellegű nyílt érdekérvényesítés, a beépülés stratégiája) révén. Emellett rámutat a nonprofit szervezetek *gazdasági-, jótékonyság- és jövedelmi-újraelosztásban játszott szerepére*, valamint a *társadalomlélektani szerepre*.

Az egyesületek, társulatok, vallási gyülekezetek *politikai szerepének* tulajdonítható, hogy mint a helyi társadalom terepei lehetőséget nyújtanak a közéletben való részvételre (Kozma, 1999).

Pavluska (1999:94) *társadalmi-, szociális-, gazdasági-, politikai, ideológiai-, morális szerepeket* különböztet meg. Társadalmi szerepkörükben a nonprofit szervezetek a demokrácia fontos intézményei, megjelenítik a szabadság alapvető jogát, hozzájárulnak a társadalom formálásához, a társadalmi integrációs folyamatok megvalósulásához, a harmonikus társadalmi élet megteremtéséhez, a társadalom testi-lelki egészségéhez. Szociális szerepkörükben hozzájárulnak a társadalmi egyenlőtlenségek csökkentéséhez. Gazdasági szerepkörükben gazdasági teljesítmény előállítói, foglalkoztatók és az újraelosztás fontos intézményei. Politikai, ideológiai szerepkörükben a hatalmi döntések aktorai és befolyásolói, nézetek terjesztői. Morális szerepkörükben értékrendformáló hatásúak a szolidaritás, az önzetlenség, a másokért való felelősségvállalás, az önkéntesség jellemzők mentén, melyek a kezdeti idők óta jellemzik a civil kezdeményezéseket.

A nonprofit szektor foglalkoztatási szerepének vizsgálata

A nonprofit szervezetek *foglalkoztatási szerepe* az utóbbi időben gyakran kerül a tudományos kutatások középpontjába. Ennek háttérében az egész Európában megjelenő foglalkoztatási problémák állnak. A figyelem a rugalmas foglalkoztatási formák és az alternatív foglalkoztatók felé fordul.

Az Európai Bizottság által megbízott kutatócsoport a nonprofit szektor megismerését, országok közötti különbségeit célzó kérdőíves vizsgálatot folytatott le 2300 szervezet bevonásával 1993-ban az Európai Unió akkor 12 országában (Commission of the European Communities 1997). A vizsgálat célja az európai uniós országokban működő nonprofit

szervezetek működésének (a szervezetek munkáját segítő tagok, a foglalkoztatási szerep, önkéntesek, anyagi háttér, tevékenységi területek, hatókör és célcsoportok, a szervezetek által tapasztalt problémák) vizsgálata volt. A szervezeteknél alkalmazásban állók száma jelentős eltéréseket mutatott, a skála a foglalkoztatott nélkül működő szervezettől a több tíz foglalkoztatottig terjed. Átlagban azonban a szervezetek néhány embert alkalmaznak. A foglalkoztatás mértéke nem országoként, hanem tevékenységi területenként jelzett eltérést. Az egészségügyi vagy a szociális szolgáltatások területén működő szervezetek jellemzően több embert foglalkoztattak, mint az emberi jogokért küzdő szervezetek. A mintában szereplő szervezetek 81%-a alkalmazott önkéntes munkaerőt. Az önkénteseket alkalmazó szervezetek számában tagországoként nem volt jelentős eltérés, a fizetett alkalmazottak és az önkéntesek aránya azonban országoként jelentős különbségeket mutatott, a skála 1:1 aránytól az 1:8 arányig terjedt. Sem a tagország mérete, sem a fejlettsége nem hozható összefüggésbe ezekkel az eltérésekkel. Az eltéréseket a változó hagyományoknak, az önkéntes munka szervezetlenségének tulajdonítják. Az önkéntesek száma a tevékenységi területek szerint különbözött, a kultúra és szabadidő vagy az emberi jogok területén tevékenykedők nagyobb mértékben támaszkodtak önkéntesek munkájára, mint az egészségügyben, az oktatásban és a szociális szolgáltatás területein. A 12 uniós ország nonprofit szektorát vizsgálva a kutatók egyértelmű fejlődést tapasztaltak. Háttérben a II. világháborút követő növekedő általános jólétet, a bővülő szabadidőt; Európa legtöbb gazdaságában a '80-as években a szolgáltatások felé való elmozdulást; a közösségi preferenciák megváltozását; újabb szükségletek megjelenését (pl. a környezet és bioszféra védelme, a volt gyarmatok függetlenedését követő segélyezés gyakorlata a '60-as években); a késő '70-es és '80-as években jelentkező foglalkoztatási krízis nyomán az nonprofit szervezetek bevonásával beinduló foglalkoztatási programokat; a változóban lévő európai demográfiai struktúrát nevezték meg (Commission of the European Communities 1997).

Az Európai Bizottság támogatásával létrejött, az európai országokban a nonprofit szektor foglalkoztatásban betöltött jelenlegi és lehetséges szerepének feltárására irányuló kutatás (Third System and Employment) 1998 és 2000 között 3 területet vizsgált: a kultúráét, a környezetvédelemét és a szociális szolgáltatásokét, nyolcvanegy kutatócsoport közreműködésével. A közös megközelítés, értelmezési keret, definíciók

kidolgozása után esettanulmányok, kérdőíves vizsgálatok segítségével vizsgálták a munkahelyteremtést, a jogi és pénzügyi szabályozást, a támogatási programokat a foglalkoztatás területén és azok hatásait, valamint az új technológiákat, foglalkoztatási formákat. *Összefoglaló megállapításai:* a harmadik szektor szervezetei új szolgáltatásokat fejlesztenek ki válaszul a lokális szükségletekre; számos területen hatékonyabb és költséghatékonyabb megoldásokat kínálnak más területekhez (állam, piac) viszonyítva; több lehetőséget biztosítanak a kísérletezésre; alkalmasak hálózatok, szövetségek építésére, különösen a helyi és regionális fejlesztések területén. Munkahelyteremtő szerepük van, egyrészt közvetett módon a nonprofit szektor kezdeményezésére, másrészt foglalkoztatási és képzési programok révén két formában (átmeneti szerződtetése hátrányos helyzetű csoportoknak, gyakran állami támogatással, meghatározott ideig támogatott munkahelyek kialakításával; képző szervezetek programjai hátrányos helyzetű embereknek, amelyeknek a révén nagyobb eséllyel találnak munkát, vagy magasabb szintű készségekkel térhetnek vissza a korábbi tevékenységükhöz) (Campbell 1999; Amato 2000).

A német kutatók eltérő megállapításra jutottak a nonprofit szektor foglalkoztatási potenciálját vizsgáló kutatásaik kapcsán. Strachwitz (1999:30) véleménye szerint az az elképzelés, hogy a nonprofit szektor jelentős munkaadóként jelenik meg, minden reménykedéssel ellentétben reménytelen. Ezzel szemben Prillerék (Priller – Zimmer – Anheier 1999:17) kérdőíves vizsgálata (N=2400) alapján a nonprofit szektor még mindig a foglalkoztatáspolitikai fejlesztés fontos területe, különösen az új szövetségi államokban, azonban a kulturális területen stagnálást, csekély növekedést prognosztizálnak, az önkéntes munka és a szerződéses (megbízásos) foglalkoztatás a legjellemzőbb. A német kutatók a nonprofit szektort vizsgálva 2009-es munkáikban is az utóbbi megállapítást erősítik meg. Az IAB panel (Institut für Arbeitsmarkt für Berufsforschung Betrieb Panel) 1996 és 2008 közötti nonprofit szektor foglalkoztatási adatait vizsgálva kiemelik, hogy az atipikus foglalkoztatási formák a meghatározóak, különösen a részidős foglalkoztatás, valamint a határozott idejű szerződések (Alscher – Dathe – Priller – Speth, 2009; Dathe – Priller – Hohendanner 2009).

A Johns Hopkins Egyetem által végzett foglalkoztatást vizsgáló kutatás (Nonprofit Employment Data /NED/ Project) során folyamatosan adatgyűjtést és elemzést végeznek, hogy átfogó képet kaphassanak az

amerikai nonprofit szervezetekre ható folyamatokról, mint például a nonprofit foglalkoztatás megoszlásának változása, növekedése, a nonprofit és for-profit szektor közötti verseny, a nonprofit területen dolgozók bérének változása nemzeti, államonkénti és helyi szinten. Együttműködve állami nonprofit szervezetekkel a kutatás számos állam nonprofit foglalkoztatásáról jelentést ad ki, amely bizonyítja a nonprofit szektor jelentős gazdasági szerepét országszerte. A jelentések széles körben ismertetve növelik a nonprofit szektor láthatóságát, ismertségét és felvilágosítják a döntéshozókat, a sajtót és a közvéleményt a nonprofit szervezetek gazdasági szerepéről.

A hazai szakirodalomban is megjelennek a nonprofit szektor gazdasági, azon belül *foglalkoztatási szerepét elemző kutatások* (Gyekiczky 1994; Frey, 1997, 2001, 2003, 2007; Zám – Lux, 2001; Zám 2004; Márkus 2008; Nagy – Sebestény 2011; Bartal – Nagy – Sebestény 2011).

A Központi Statisztikai Hivatal a '90-es évek elejétől kezdve évente végez nonprofit szervezeti adatgyűjtést, amely elsősorban a szervezetek alap működési és gazdasági jellemzőinek feltárására irányul. Így a hazai szektor foglalkoztatási jellemzőire vonatkozóan rendelkezésre állnak idősoros adatok. Magyarországon a nonprofit szektorban a foglalkoztatás jelentősen növekedett, de az elmúlt húsz évben nem jelenik meg jelentős foglalkoztatóként a szektor, bár folyamatos növekedés érzékelhető a foglalkoztatottakat illetően. 2010-ben már több mint három és félszer annyi munkavállalónak biztosítottak állást, mint 1993-ban.

Frey (1997:2) szerint a tartós munkanélküliség csökkentéséhez az első gazdaság szereplői nem járulnak hozzá jelentős mértékben. Egy lehetőség a munkaerőpiac főáramlatán kívüli munkahelyteremtés, amely olyan helyi foglalkoztatási kezdeményezéseket jelent, amelyek személyi szolgáltatások, illetve egy kisebb közösség számára hasznos tevékenységek ellátására irányulnak. Olyan új szolgáltatások, illetve munkák, amelyek speciális foglalkoztatás nélkül nem jöhetnének létre.

Nemzetközi kitekintésben a munkahelyteremtő kezdeményezések két fő típusa ismert, a német második munkaerőpiac és a francia szociális gazdaság modellje. A második munkaerőpiac lényege, hogy intézményrendszerre szövi a hagyományos közhasznú foglalkoztatás szervezőit, és ebből új minőséget hoz létre, a szocio-ökológiai szektort, ami válasz a munkanélküliség jellegének megváltoztatására (Frey 2001:5). Frey a hazai helyzetet vizsgálva a *nonprofit szektor munkáltató szerepét és a munkaerőpiaci orientációjú nonprofit szervezeteket*, valamint a megyei munkaügy

központok által támogatott helyi foglalkoztatási kezdeményezéseket vizsgálta. Harmincegy esettanulmányt készítettek foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek körében, amelyek eddigi működésük sikereit és kudarcait, fejlesztési lehetőségeiket, elvárásaikat foglalta össze.

Frey (2007:50) szerint *„foglalkoztatáspolitikai szempontból a nonprofit szektor kettős megközelítésben érdemel figyelmet. Egyfelől, mint munkáltatók, amelyeknek foglalkoztatói szerepe egyre nagyobb. Másfelől, mint program-kivitelezők, amelyek munkavégzési lehetőséget biztosítanak a munkaerő-piacról kiszorult embereknek.”*

Frey (2007:60) megállapítja, hogy *„a nonprofit szervezetek képesek arra – még azok is, amelyek közfinanszírozásban nem részesülnek, hogy zéró profit mellett is nyújtsanak szolgáltatásokat; serkentsék a lakossági igények fizetőképes keresletre valóását, továbbá – alacsony költségeiknek köszönhetően – növeljék fogyasztói számát és ezáltal nettó foglalkoztatás-bővülést produkálnak; a kínálat differenciálásával és a költségek csökkentésével felszínre hozzák és formalizálják a rejtett szükségletek egy részét, amelyek nélkül az informális gazdaságban, vagy a családi keretek között végzett nem-fizetett munkák révén találnak meg fedezetüket.”*

Bartalék 2011-es munkájukban (Bartal – Nagy – Sebestény 2011) a nonprofit szektor foglalkoztatási helyzetét vizsgálva átfogó elemzést nyújtanak a foglalkoztatási szerepre irányuló kutatásokról, beleértve a hazai statisztikák elemzését is. Saját vizsgálatukban (amely a KSH 65 ezres állományából 3500-as rétegzett mintán alapult, N=621) azt vizsgálták, hogy mely szervezettípusokban és tevékenységi területeken, milyen foglalkoztatási típusokban, milyen képzettségű munkavállalókat foglalkoztatnak, valamint, hogy milyen elvárások fogalmazhatók meg a nonprofit szektorban dolgozókkal kapcsolatban. Kérdőíves és fókuszcsoportos beszélgetés módszerrel próbálták a válaszadó szervezetek véleményét megtudni a nonprofit szektor foglalkoztatási szerepének erősítésére alkalmas javaslatokról. Ezek közül a bértámogatási pályázatok, a foglalkoztatást támogató pályázatok, valamint a foglalkoztatással járó adminisztratív terhek csökkentése javaslatokat tartották a válaszadók a legmeghatározóbbnak abból a szempontból, hogy leginkább segíthetik a nonprofit szektor foglalkoztatási szerepének erősödését.

Önkéntesség, önkéntes munka vizsgálata a társadalomban betöltött szerepe és a gazdasági szerepe megközelítésében kerül a vizsgálatok középpontjába. Az elmúlt évek hazai kutatásai az önkéntesség mértékét, szerkezetét, motivációit, foglalkoztatás élénkítő funkcióját vizsgálták (Czakó et al. 1995; Czike 2001, 2003; Czike – Bartal 2004). A foglalkoztatási színvonal

növelésének lehetőségeként merül fel a foglalkoztatáspolitikában az alternatív foglalkoztatási modellek alkalmazása.

Összegzés

Összességében mind a társadalmi, mind a gazdasági funkciókat meghatározónak vélik a kutatók. Leggyakrabban az érdekképviselő, közösségépítő és a szolgáltató szerepeket emelik ki.

A témával foglalkozók a 90-es években a szektor gazdasági szerepének hangsúlyozásakor a foglalkoztatásban betöltött szerepét, foglalkoztatás élénkítő szerepét emelték ki és e tekintetben nagy várakozásokkal tekintettek a szektorra. A nemzetközi és a hazai vizsgálatok révén azonban az utóbbi években egy árnyaltabb megközelítés rajzolódik ki a szektor foglalkoztatás-növelő, -élénkítő szerepével kapcsolatban. Elismerik a szektor fejlesztő szerepét a foglalkoztatás szempontjából, de arra is felhívják a figyelmet, hogy ez leginkább speciális ágazatokban, speciális csoportok számára és támogatott programok révén érvényesülhet.

DR. JUHÁSZ ERIKA – HERCZEGH JUDIT – PETE NIKOLETTA

REGIONÁLIS FEJLETTSÉG A MAGYARORSZÁGI CIVIL SZÉKTORBAN

Magyarország regionális felosztása

Magyarország 2004. május elsejei Európai Unió csatlakozását hosszas gazdasági, társadalmi és politikai előkészületek előzték meg. Az EU ötfokozatú tervezési rendszeréhez igazodva a NUTS2 rendszert alapul véve hét tervezési és statisztikai régió került kialakításra: Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl, Közép-Magyarország, Észak-Magyarország, Észak-Alföld és Dél-Alföld (1. ábra) (Pummer – Vajsz 2005).

1. ábra: Magyarország regionális felosztása



Forrás: Zentai 2006.

Ugyanúgy, ahogyan globális egyenetlenségeket és eltéréseket figyelhetünk meg a gazdaság, terület és társadalom dimenziókban, úgy Magyarország sem tekinthető az említett szempontok szerint egységesnek. Az egyes régiók eltérő fejlettséget, gazdasági és társadalmi mutatókat takarnak. Az eltérő fejlődés sok esetben eltérő társadalmi struktúrákat és az egy főre eső GDP,

a munkanélküliségi ráta, a beruházások arányának regionális különbségeit eredményezte (Pummer – Vajsz 2005).

Az 1989-90-es rendszerváltást követő időszakban a piacgazdaságra történő áttéréssel az ország térszerkezete, területi tagoltsága, gazdasági mutatórendszere jelentősen változott. A vállalkozások ugrásszerű növekedése, a külföldi tőke beáramlása, a piaci mechanizmusok és a széleskörű privatizáció újfajta hatásokat generáltak a társadalomban is (Harsányi et.al. 2005).

A 2008-2009-es világgazdasági válság nem csupán globálisan rontott az ország gazdasági pozícióján és foglalkoztatási rátáin, de tovább mélyítette az ország területén megjelenő mérhető társadalmi-gazdasági különbségeket (KSH 2010).

A magyarországi régiók társadalmi-gazdasági jellemzői

Amikor az ország társadalmi-gazdasági jellemzőit kívánjuk bemutatni egy adott időpillanatban, el kell fogadnunk azt a tényt, hogy a közelmúlt társadalmi, gazdasági, politikai hatásait jelentősen meghatározzák a történelmi események, az évszázados megosztottság nyomai, a népesség számának, megoszlásának, a nemek arányainak különbségei (Harsányi et.al. 2005).

A régiók gazdasági jellemzőinek bemutatása előtt hangsúlyos az alapvető társadalmi-demográfiai kép meghatározása.

2. ábra: Lakónépesség, 2010.



Forrás: KSH 2012b.

Az ország lakónépességének regionális bontását bemutató 2. ábrán plasztikusan megjelennek a népességszám területi eltérései. A legmagasabb népességszám a közép-magyarországi és az észak-alföldi régióban található, ezt követi a dél-alföldi régió, majd Közép-Dunántúl és Észak-Magyarország, végül a nyugat-dunántúli és a dél-dunántúli régió.

A népesség nemi arányai az egyes régiókban a lakónépesség számához hasonlóan szintén egyenetlenségeket mutatnak, azok területi nagyságától függetlenül (1. táblázat).

1. táblázat: A népesség nemenkénti megoszlása régióként, 2010.

Régió	Férfiak	Nők
Közép-Magyarország	1 379 459 (47%)	1 571 977 (53%)
Közép-Dunántúl	531 643 (48%)	567 011 (52%)
Nyugat-Dunántúl	478 685 (48%)	517 705 (52%)
Dél-Dunántúl	451 331 (47%)	496 655 (53%)
Észak-Alföld	715 211 (48%)	777 291 (52%)
Dél-Alföld	626 537 (47%)	691 677 (53%)
Észak-Magyarország	574 034 (47%)	635 108 (53%)

I forrás: KSH 2010.

Ahogy a korábbi években, 2010-ben is az országot enyhe nőtöbbség jellemzi, amely minden régióban szinte teljesen azonos arányban jelenik meg.

Az ország népességének korosztályonkénti megoszlása az aktív népesség magasabb arányát mutatja minden régióban (2. táblázat).

2. táblázat: A népesség kor megoszlása régióként, 2010.

Régió	0-14	15-64	65 felett
Közép-Magyarország	428 466	2 032 061	494 703
Közép-Dunántúl	158 955	764 231	175 468
Nyugat-Dunántúl	138 019	692 386	165 985
Dél-Dunántúl	134 705	651 552	161 729
Észak-Alföld	244 327	1 021 141	227 034
Dél-Alföld	187 003	899 496	231 715
Észak-Magyarország	189 175	813 118	206 849

I forrás: KSH 2010.

Lakosságszámhoz viszonyítva az időskorú inaktívnak tekinthető népesség legmagasabb arányban a dél-alföldi, az észak-magyarországi és a közép-magyarországi régióban található, míg a 0-14 éves korcsoport a közép-magyarországi és közép-dunántúli régióban jelenik meg számottevőbb arányban.

Az egyes régiók népességszámbeli, nemi és korcsoportonkénti eltérései mellett az oktatási rendszer arányszámaiban is tapasztalhatunk eltéréseket (3. ábra).

3. ábra: A 18 éves és idősebb népességből legalább érettségizettek aránya, 2010.

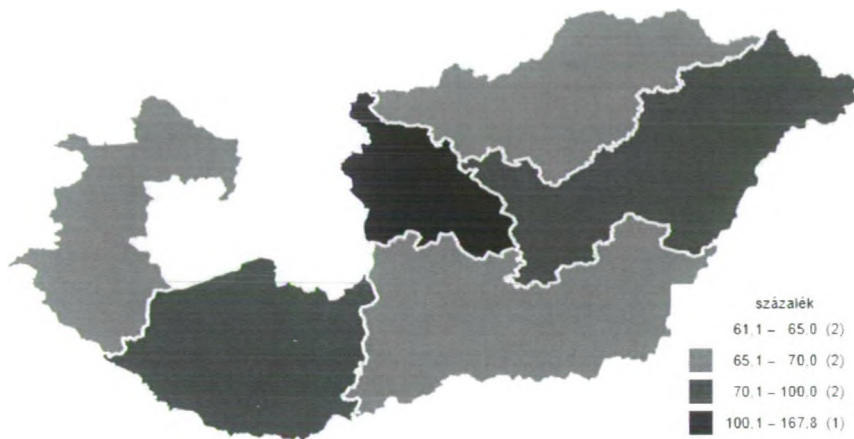


Forrás: KSH 2012b.

A 18 évnél idősebb minimum érettségivel rendelkezők aránya a legmagasabb a közép-magyarországi és a nyugat-dunántúli régiókban. Ezeken a területeken a legalább érettségivel rendelkezők aránya 50% körüli a 18 évnél idősebb népességben. Ezeket a területeket követi a Közép-Dunántúl megközelítőleg 40%-os aránnyal, majd a dél-alföldi és észak-magyarországi régió 36-38%-os arányban, végül Észak-Alföld és Dél-Dunántúl területén a legalacsonyabb a minimum érettségizettek aránya. Ugyanezt az erősrendet mutatja a min. 8 osztállyal rendelkezők vagy a diplomások aránya is. Az aktív korú népesség alacsonyabb arányban rendelkezik felsőfokú képesítéssel (országos átlag 20%, az OECD országok átlaga 31%, így a 41 OECD ország között a 28. helyen állunk (OECD

2012)). Azonban ha megnézzük a jelenleg a felsőoktatásba járók arányszámait, akkor egy kompenzációs hatást is megfigyelhetünk (4. ábra).

4. ábra: Felsőoktatási intézmények hallgatói 1000 lakosra, 2010.



Forrás: KSH 2012b.

A 2010-ben felsőoktatásba járók között a közép-magyarországi országrész kiugró értéke után az iskolázottságban alul maradó Dél-Dunántúli és Észak-Alföldi régiók következnek. Ez azt mutatja számunkra, hogy bizonyos kompenzációs folyamatok elindultak: a hátrányos helyzetű térségek részben az iskolázottság növelésével próbálják a gazdasági hátrányaikat leküzdeni. Ez a tendencia nem csak a felsőoktatás, hanem például a felnőttképzés területén is tetten érhető (Juhász 2007).

A rendszerváltást követő időszakról a 2004-es EU csatlakozásig és azt követően is nőttek az egyenlőtlenségek az ország térségei között. Egyrészt a fővárosi régió a beruházásoknak köszönhetően erőteljesen koncentrált fejlődésnek indult, másrészt az ország keleti és nyugati részei között erősödött az eltérés a nyugati régiók javára (Harsányi et.al. 2005).

A fejlődésbeli területi és társadalmi egyenlőtlenségek a gazdaságra is erőteljes benyomást gyakorolnak, amelyek legplasztikusabban az egyes területek egy főre eső GDP értékének változásaival válnak mérhetővé (5. ábra).

5. ábra: Az egy főre jutó GDP az országos átlag százalékában, 2010.



Forrás: KSH 2012b.

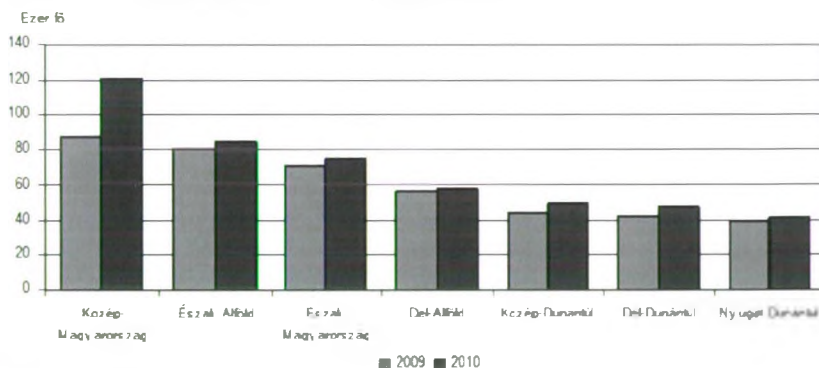
Általános tendencia a magyar gazdaságban az ezredfordulót követő viszonylag egyenletes növekedési ütem, amely 2007-ben lefékeződött, 2008-tól tovább lassult, majd 2009-ben 6,7%-os visszaesés jelentkezett, amely elsődlegesen a gazdasági világválság következményeként lépett fel. A válság hatásai és a változások az ország különböző térségeit fejlettségük tükrében eltérően érintették. Az egyes régiók közötti különbségek 2006-ig erősödtek számottevőbben, majd innentől ez eltérések stagnálnak. A gazdasági folyamatok következtében az ország egyes régiói között jelentős különbségek alakultak ki, amelyek 1994-től 2006-ig mélyültek, és amelyek 2008-ra és azt követően sem nagyon változtak. A nagy eltérés elsősorban a közép-magyarországi régió nagyütemű fejlődését és a keleti országrész relatív elmaradottságát jelentette. Az egy lakosra jutó bruttó hazai termék területi eloszlása sorrendet képezett a régiók között. A legmagasabb fejlettségi színvonalú Közép-Magyarországot követi Nyugat- és Közép-Dunántúl, Dél-Dunántúl és Dél-Alföld, majd Észak-Alföld és végül Észak-Magyarország. Ez utóbbi két régió 2008-tól cserélt pozíciót a fejlettségi rangsorban. A rangsor elején álló Közép-Magyarország és a végén álló Észak-Magyarország között 2,7-szeres különbség alakult ki a bruttó hazai termék eloszlásában. 2000 és 2006 között a gazdaság viszonylag egyenes ütemű fejlődést mutatott, amely 2007-ben megtorpant és a világválság hatására és a fogyasztás visszaszorulásának köszönhetően 2009-ben a GDP volumene 6,7%-al csökkent 2008-hoz képest. A régiókra kivetítve mindez

azt jelentette, hogy a kevésbé fejlett Dél-Dunántúl és Dél-Alföld hátránya némiképp csökkent 2008-ra, ugyanakkor Közép-Magyarország gazdasági fölénye továbbra is megmaradt. Ugyanúgy, ahogy az alapvető területi különbségek is eltéréseket generálnak, a gazdasági fejlettség különbségei is nagyban meghatározzák a lakosság életkörülményeinek alakulását (Novak 2010).

Foglalkoztatottság az egyes régiókban, regionális foglalkoztatottsági eltérések az egyes szektorokban

„Az új térszerkezetet a rendszerváltozás, kilencvenes évek folyamatai, elsősorban a külföldi tőkebefektetésekre épülő gazdasági megújulás és a párhuzamosan jelen lévő válságjelenségek (munkanélküliség, jövedelemcsökkenés, a beruházások jelentős visszaesése) formálták” (Harsányi et.al. 2005: 63). A 2008-2009-es világgazdasági válság a már korábban vázolt társadalmi és gazdasági folyamatokra negatív hatást gyakorolt. A társadalom szempontjából leginkább mérhető eredménye a foglalkoztatás drasztikus visszaesése és ezzel együttesen a munkanélküliek számának ugrásszerű növekedése lett (6. ábra).

6. ábra: A munkanélküliek száma, 2009-2010.

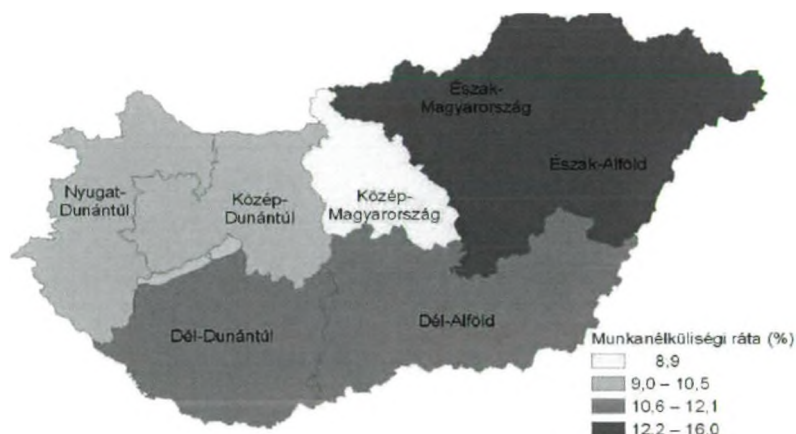


Forrás: KSH 2010.

„Az utóbbi évek kedvezőtlen világgazdasági folyamatai Magyarország munkaerő-piacára is jelentős kihatással voltak. A gazdasági válság a hazai munkaerőpiacon már korábban is meglévő regionális fejlettségbeli különbségeket még élesebben felszínre hozta.

Európai Unió összehasonlításban a hazai régiók helyzete az átlagkezesetek, a foglalkoztatás, valamint a munkanélküliség tekintetében is tovább romlott? (Karácsony – Varga 2008). A 6. ábrán látható, hogy 2009 és 2010 között a munkanélküliek száma minden régióban növekedett. Közép-Magyarországon emelkedett 2010-re a legnagyobb mértékben a munkanélküliség a többi régióhoz képest, a legkisebb számú pedig Nyugat-Dunántúlon volt (6. ábra). A lakosságszámmal arányosított munkanélküliségi ráta adatai azonban árnyaltabb képet mutatnak (7. ábra).

7. ábra: Munkanélküliségi ráta, 2010.



Forrás: KSH 2010.

Látható, hogy a 2010-es munkanélküliségi regionális ráta a régiók gazdasági fejlettségi rangsorával azonosan ábrázolja a munkanélküliséget: Észak-Alföldön és Észak-Magyarországon volt a legmagasabb a munkanélküliségi ráta, míg Közép-Magyarországon a legalacsonyabb.

Az általános helyzetet tovább rontotta, hogy, mint ahogy láthattuk a gazdasági növekedés lefékeződése már 2008-2009 előtt tapasztalható volt. A 2010-ben elkezdődött lassú növekedés még csak a munkavállaló korú népesség gazdasági aktivitásában jelent meg, és a fokozódó munkavállalási szándékban, a foglalkoztatásban azonban még nem volt érezhető nyoma. A munkaerőpiacot érintő változások az ország társadalmi és gazdasági

fejlettsége tekintetében eltérő régiókban más-más módon jelentkeztek (KSH 2010).

A lakossági munkaerő-felmérés adatai alapján 2009-ről 2010-re a gazdaságilag aktív népesség aránya nem nagymértékben, de növekedett. A foglalkoztatottak száma azonban az előző évekhez képes nem változott (Novák 2010) (3. táblázat).

3. táblázat: A 15-74 éves népesség gazdasági aktivitás szerint, 2010.

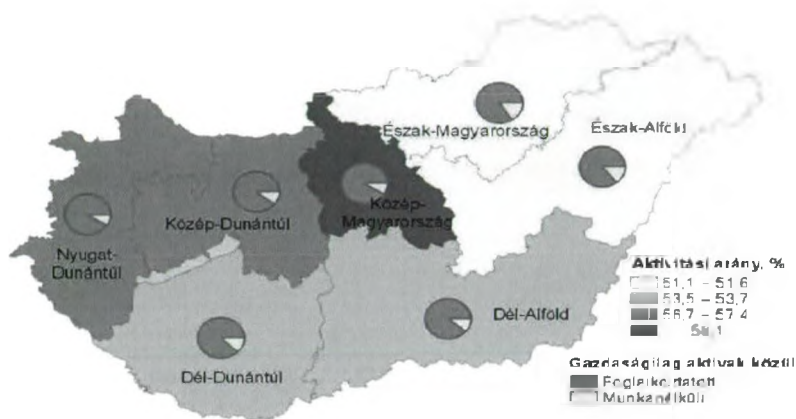
Régió	Gazda- ságiilag aktív	Ebből		Gazda- ságiilag inaktív	2009=100 %			
		foglalkoz- tatott	munka- nélküli		gazda- ságiilag aktív	ebből		gazdaságiilag inaktív
						foglalkoz- tatott	munka- nélküli	
ezer fő				százalék				
Közép-Magyarország	1 349,2	1 228,8	120,5	934,8	101,7	99,2	137,5	100,2
Közép-Dunántúl	482,7	433,1	49,6	368,0	100,7	99,5	111,8	99,1
Nyugat-Dunántúl	445,2	404,3	40,9	330,3	99,6	99,0	106,0	101,3
Dél-Dunántúl	389,1	342,1	46,9	338,8	102,5	101,3	112,2	95,9
Észak-Magyarország	467,5	392,5	75,0	446,8	100,0	98,9	105,7	98,1
Észak-Alföld	582,0	497,4	84,6	546,1	102,1	101,7	104,2	96,6
Dél-Alföld	540,3	483,1	57,3	465,8	101,6	101,6	101,8	96,6
ÖSSZESEN	4 256,0	3 781,2	474,8	3 430,4	101,3	100,0	112,9	98,4

Forrás: KSH 2010.

A 15-74 éves korú lakosság gazdasági aktivitását ábrázoló 3. táblázat a 2010-es év foglalkoztatási adatsorait mutatja regionális bontásban. A foglalkoztatottság bővülése a közép-magyarországi régióban, valamint Észak-Alföldön, Dél-Alföldön és Dél-Dunántúlon mutatkozik meg legnagyobb arányban (KSH 2010). „*Területenként azonban többnyire a gazdasági fejlettség differenciáltsága alapján, azszal ellentétes irányú kapcsolatot mutatva változott a foglalkoztatottság, így a regionális különbségek 2010-ben sajátosan mérséklődtek. A gazdaságilag fejletlenebb területeken ugyanis nőtt a foglalkoztatottság, míg a központi és a fejlettebb dunántúli régiókban, továbbá a munkanélküliséggel leginkább sújtott Észak-Magyarországon kissé mérséklődött*” (KSH 2010:2).

A munkaképes korú lakosság aktivitási aránya azonban itt is árnyaltabban mutatja az országos helyzetet (8. ábra).

8. ábra: Aktivitási arány, 2010.

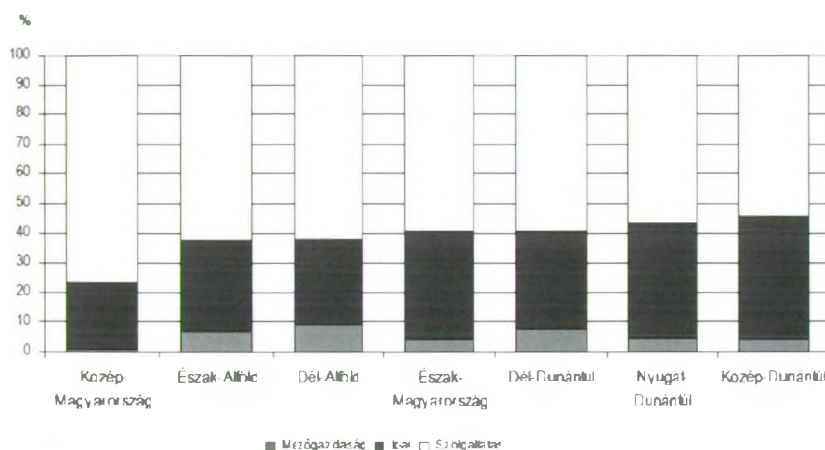


Forrás: KSH 2010.

A gazdasági aktivitás aránya egyedülállóan a közép-magyarországi régióban a legmagasabb 59,1%-al, majd ezt követi Közép- és Nyugat-Dunántúl megközelítőleg 57%-os aktivitással, végezetül pedig a legalacsonyabb a foglalkoztatási aktivitás Észak-Magyarország és Észak-Alföld régióiban 51% körüli értékkel. Ugyanakkor a foglalkoztatott népességhez képest ezeken a területeken a legmagasabb a munkanélküliség aránya (8. ábra).

Az egyes régiókban nem csupán a foglalkoztatottak száma és a gazdasági aktivitás aránya tér el egymástól, de az egyes foglalkoztatási ágazatok szerinti megoszlási arányok is változóak (9. ábra).

9. ábra: A foglalkoztatottak megoszlása összevont gazdasági ágak szerint, 2010.



Forrás: KSH 2010.

Összességében országos szinten a szolgáltató-ipar túlsúlya figyelhető meg, legnagyobb arányban a közép-magyarországi régióban meghatározó. Ugyanebben a régióban a földrajzi adottságoknak köszönhetően, és az országos átlagtól eltérően magas beruházási arányok miatt a mezőgazdaság szinte alig van jelen. Az ipar szempontjából jelentős régiók az észak-magyarországi, valamint a nyugat- és közép-dunántúli régiók, míg a mezőgazdaság legnagyobb arányban Dél-Alföldön, Dél-Dunántúlon és Észak-Alföldön számottevő, bár a szolgáltató és ipari szektor mellett kis létszámot tud foglalkoztatni.

A szolgáltató ipar túlsúlya mellett a gazdálkodási formák megoszlásában szintén országos túlsúllyal jelenik meg a vállalkozás, mint gazdasági forma (10. ábra). A régiók közötti erőssorrend itt sem változik számottevően: vezető szerepet játszik a Közép-Magyarországi régió, amelyet a dunántúli régiók, majd a Dél-Alföld követ, a rangsor végén pedig ismét az észak-alföldi és észak-magyarországi régiók állnak.

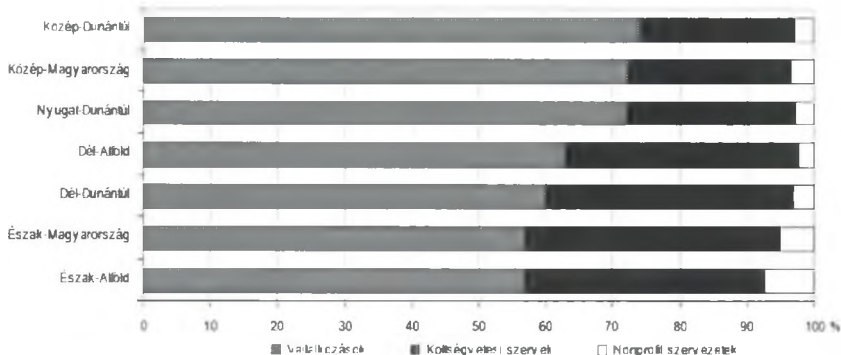
10. ábra: Működő vállalkozások száma 1000 lakosra, 2010.



Forrás: KSH 2010.

A vállalkozások magas számarányával azonos, hogy az alkalmazásban állók legnagyobb aránya is a vállalkozási szektorban jelenik meg, és ez a rendszerváltás óta folyamatosan erősödő tendencia (11. ábra).

11. ábra: Az alkalmazásban állók számának megoszlása gazdálkodási formák szerint, 2010.



Forrás: KSH 2010.

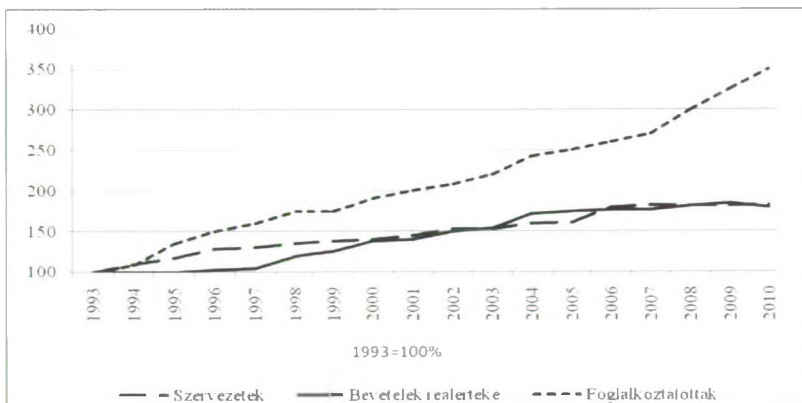
A három gazdálkodási forma: vállalkozások, költségvetési szervek és nonprofit szervezetek mint foglalkoztatók eltérő arányban jelennek meg a

hét régióban (11. ábra). Noha, mint említettük a vállalkozás, mint gazdasági forma országos túlsúlya megfigyelhető, leghangsúlyosabban a közép-dunántúli, közép-magyarországi és nyugat-dunántúli régiókban jelenik meg. A vállalkozások után a költségvetési szervek által foglalkoztatottak jelennek meg, ez a foglalkoztatási terület az Észak-Alföldön, Észak-Magyarországon, Dél-Dunántúlon és Dél-Alföldön jelentősebb. A harmadik gazdálkodási forma, a nonprofit szervezetek 5-7%-os átlagos arányban jelennek meg mindegyik régióban. A legmagasabb ennek a formának a foglalkoztatottsági aránya az észak-alföldi, majd az észak-magyarországi régiókban. A legalacsonyabb arányban a dél-alföldi régióban jelenik meg a nonprofit szektor.

A nonprofit szektor néhány jellemző jege

A nonprofit szektor az elmúlt közel 20 év alatt nagy ütemben fejlődött. A társadalmi-gazdasági változások és a gazdasági világválság még inkább efelé fordította a figyelmet: gyorsan reagál a helyi szükségletekre, gyors változóképeségű, alacsony befektetési igényű, miközben egyre fejlettebb szektorává válik a gazdaságnak is: a foglalkoztatottak számaránya 1993-hoz képest 350%-kal nőtt a civil szervezetek körében (12. ábra).

12. ábra: A nonprofit szektor fejlődése, 1993-2010.

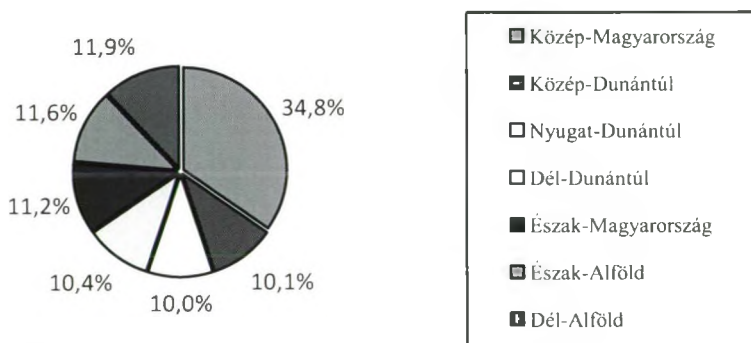


Forrás: Nagy – Sebestény 2010.

Ez a tendencia még mindig elmarad azonban számos országtól. Salamon és társai az 1990-es évek végén a világ 36 országában (köztük Magyarországon is) vizsgálták a nonprofit szektor jellemzőit, részeként a foglalkoztatást. A legnagyobb arányú nonprofit foglalkoztatást Hollandiában találták (14,4%), míg a listavezetők még Belgium, Írország, az USA, Nagy-Britannia, és a 36 vizsgált ország átlagában is csak 4,4%-os foglalkoztatási arányt mutattak ki. Magyarország sajnos a lista másik végén, a 32. helyen található, ekkor 1,1%-os foglalkoztatási aránnyal (Salamon et al. 2004:18). Az azóta eltelt évek jelentős fejlődést idéztek elő a nonprofit szektor foglalkoztatásában: ma már a hazai foglalkoztatottak 8%-a dolgozik a nonprofit szektorban (KSH 2010).

A nonprofit szervezetek között régióként számos különbség figyelhető meg. A nonprofit szervezetek száma szerint a régióssorrendet az előzőekhez hasonlóan a Közép-Magyarországi régió vezeti, és első ránézésre ezt követi a 2 alföldi régió, majd az Észak-Magyarországi, és végül a dunántúli régiók (13. ábra).

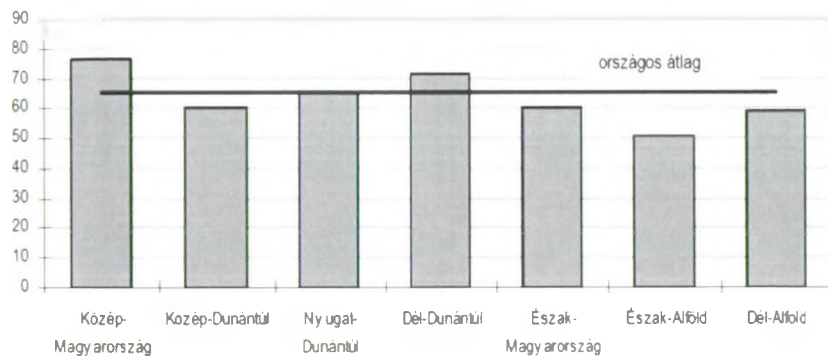
13. ábra: Nonprofit szervezetek számának megoszlása régiók szerint, 2010.



Forrás: KSH 2012a.

Ha viszont a lakosságszámhoz arányosítva vizsgáljuk a szervezetek számát, akkor már módosul az arány: a közép-magyarországi régió után dunántúliak, majd az észak-magyarországi, végül a két alföldi régió adják a sorrendet (14. ábra).

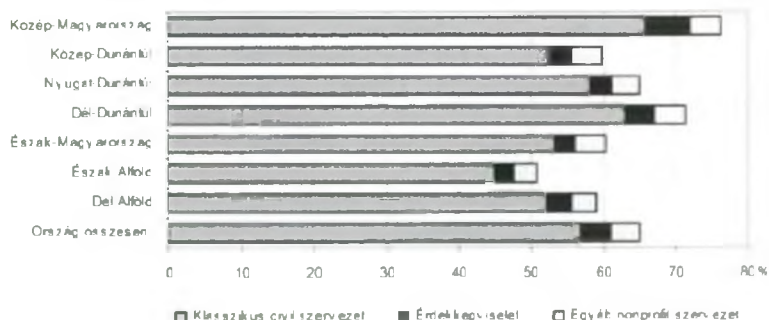
14. ábra: A tízezer lakosra jutó nonprofit szervezetek száma, 2010.



Forrás: KSH 2012a.

A nonprofit szervezeteket jellegük szerint három típusba soroljuk. Klasszikus civil szervezetnek tekintjük a magánalapítványokat és az egyesületeket, az érdekképviseletek csoportjába tartoznak a köztestületek, szakszervezetek, szakmai munkáltatói érdekképviseletek és az egyesülések. Az egyéb nonprofit szervezetekhez soroljuk a közalapítványokat és a nonprofit gazdasági társaságokat (Nagy – Sebestény 2010). Kezdetből a klasszikus civil szervezetek vannak döntő túlsúlyban a szervezetek között, ahogyan ezt a 15. ábra is mutatja.

15. ábra: A tízezer lakosra jutó nonprofit szervezetek száma szervezeti jelleg szerint, 2010.



Forrás: KSH 2012a.

A szervezetek száma 2010-ben már meghaladja a 65 000 db-ot, amelynek fele közhasznú szervezet. A szervezetek tevékenységi körében meghatározó évtizedek óta a tágabb értelemben vett művelődési terület: szabadidő, hobbi, oktatás, kultúra és sport. Emellett továbbra is a szociális célú szervezetek a jellegzetesen elterjedtek. A többi tevékenységi terület az előbbiekhöz képest kisebb arányú. Ha mindemellett azonban azt is vizsgáljuk, hogy melyek a leginkább bevételtermelő, és ezáltal leginkább foglalkoztató tevékenységi területek, akkor a sorrend átalakul: a gazdaságfejlesztő és egészségügyi célú civilek termelik kiemelkedő mértékben a legtöbb bevételt, és csak ezeket követi a kultúra, az oktatás és a településfejlesztés (4. táblázat).

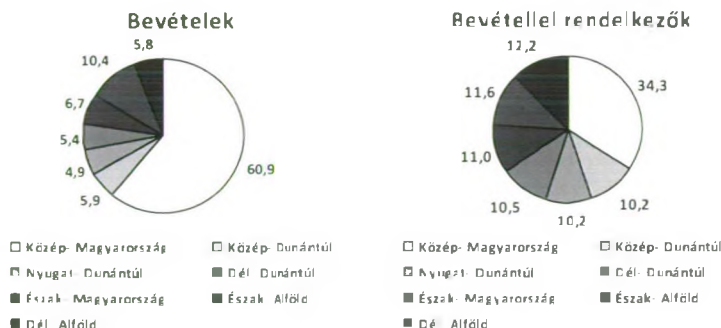
4. táblázat: A nonprofit szervezetek számának megoszlása tevékenységcsoport szerint, 2010.

Megnevezés	KMR	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Mo.	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Ország összesen
Szervezetek száma	22604	6578	6481	6745	7252	7562	7765	64987
Ebből arány %:								
Kultúra	14,2	11,6	12,5	12,5	10,7	10,8	11,8	12,5
Sport	9,6	13,1	14,4	12,0	12,5	11,7	12,3	11,6
Szabadidő, hobbi	14,6	19,4	18,5	19,4	16,6	17,7	19,4	17,1
Oktatás	13,4	13,3	11,7	11,4	14,5	15,0	14,6	13,5
Egészségügy	5,9	3,6	4,2	4,1	4,0	4,5	4,2	4,7
Szociális ellátás	9,6	8,2	6,6	8,0	8,1	9,6	9,8	8,8
Településfejlesztés	3,8	8,6	7,6	8,4	8,5	6,5	5,5	6,2
Szakmai, gazdasági érdekképviselet	3,8	8,6	7,6	8,4	8,5	6,5	5,5	6,2

Forrás: KSH 2012a.

A nonprofit szektor bevételeinek legnagyobb részét (60,9%) a közép-magyarországi régió hozta, a többi régió közül pedig az észak-alföldi régió (10,4%) emelkedik még ki (16. ábra).

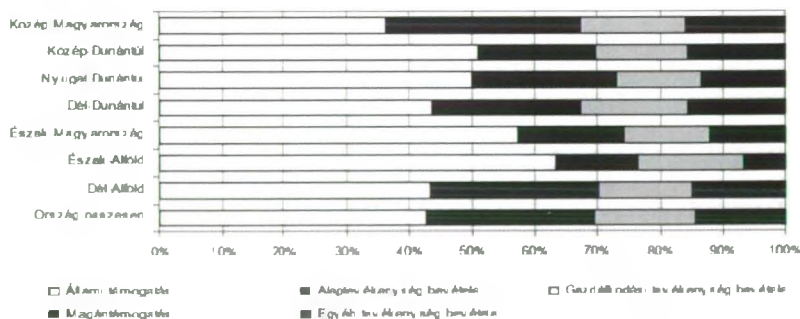
16. ábra: A bevétellel rendelkező nonprofitok és bevételeik megoszlása, 2010.



Forrás: KSH 2012a.

A szektort jellemző méretbeli különbségek is tovább éleződtek: továbbra is meghatározó az évi 500 000 Ft bevétel alatti szervezetek száma (43%), miközben a pólus ellentétes oldalán megjelentek a nagy bevétellel rendelkező nonprofit gazdasági társaságok, amelyek az állam által a civil szektornak juttatott támogatások 67%-át kapják meg, amely bevételeik felét jelentő (Nagy – Sebestény 2010). A bevételek között elsősorban az állami támogatások, magántámogatások, az alaptevékenység bevételei, gazdálkodási tevékenység bevételei, valamint egyéb bevételek jelennek meg (17. ábra).

17. ábra: A nonprofit szervezetek bevételeinek megoszlása források szerint, 2010.

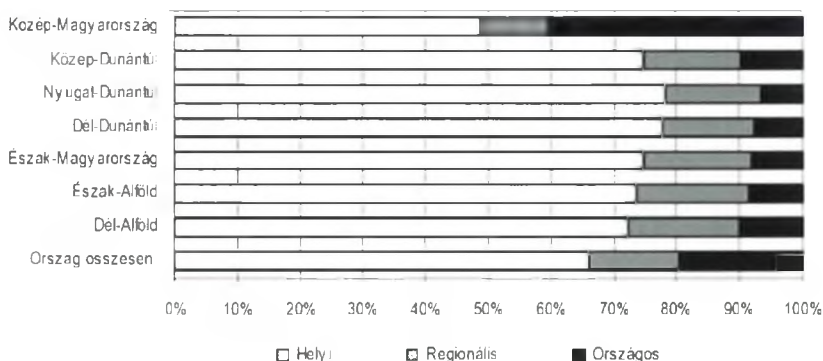


Forrás: KSH 2012a

Látható, hogy az állami támogatások aránya meghatározó a szektorban, bár ez némiképp egyensúlyzavart is szül az előzőekben jelzettek miatt a nonprofit gazdasági társaságok javára. Az alaptevékenységek bevétele az összes bevétel harmadát sem éri el (27%), és itt a hátrányosabb helyzetű régiók (Észak-Alföld, Észak-Magyarország) termelik a legkevesebbet. Szintén ezeknek a régióknak a hátrányaiból fakadhat, hogy a magántámogatások aránya is itt a legkevesebb a lakosság rosszabb anyagi háttere miatt.

Hatókörük alapján megkülönböztetünk helyi hatókörű, több megyére vagy régióra kiterjedő, országos vagy akár határon átnyúló, nemzetközi hatókörű szervezeteket is. Ezek között egyértelműen a helyi hatókörű szervezetek dominánsak, ezzel teljesítik elsősorban azt a küldetésüket, hogy a helyi igényeket jól ismerve, arra reagálva fejtsék ki tevékenységüket (18. ábra).

18. ábra: A nonprofit szervezetek számának megoszlása hatókör szerint, 2010.

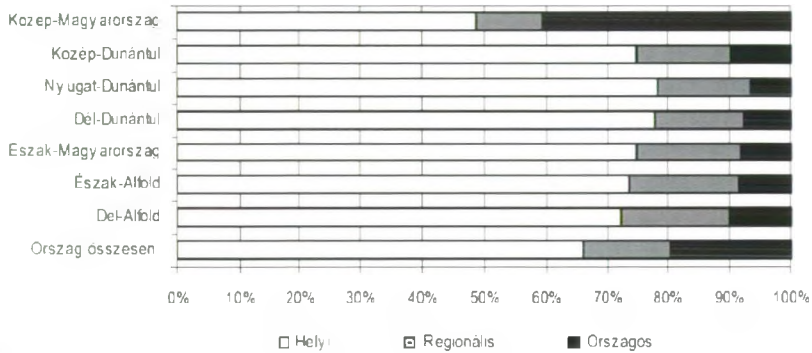


Forrás: KSH 2012a.

Közhasznúság alapján elkülönítjük azokat a szervezeteket, amelyek nem kérelmezték a közhasznúságukat, a közhasznú szervezeteket, valamint még 2012-ig a kiemelten közhasznú szervezeteket (2012. január 01-től megszűnt kategória, a 2011. évi CLXXV., röviden csak civil törvénynek nevezett rendelkezés ezt a kategóriát megszüntette). A közhasznúság megszerzése általában egy magasabb és összetettebb elvárásrendszernek való megfelelés, ami a minőség egyik fokmérője is lehet a szektorban, azonban az összetettebb adminisztráció és ezzel együtt járó magasabb költségek miatt

országos átlagban a szervezetek 46%-a nem szerezte meg ezt a jogosultságot (19. ábra).

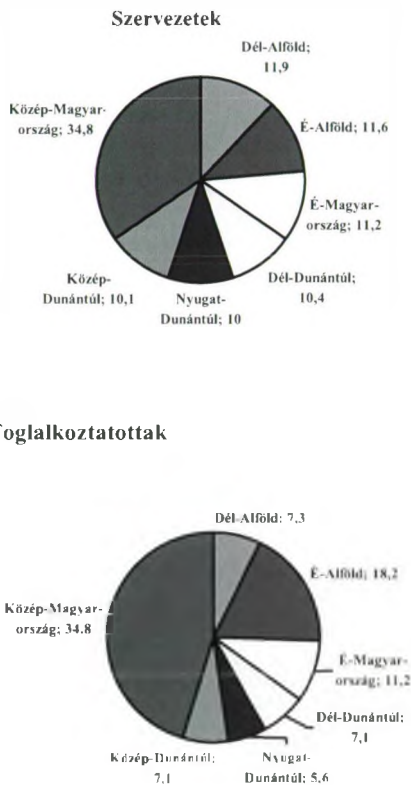
19. ábra: A nonprofit szervezetek számának megoszlása közhasznúságuk szerint, 2010.



Forrás: KSH 2012a.

A szektor alapvető jellemzéséhez szükséges a foglalkoztatottakat jellemző általános tendenciák mellett azok számának, arányainak áttekintése is. A foglalkoztatottakat elsősorban a főállású (országos átlagban 68%-uk), részállású (országos átlagban arányuk a civil szektorban kimagasló: 24%) és egyéb munkatársakra oszthatjuk. Láthattuk, hogy az összes foglalkoztatott 8%-a dolgozik a nonprofit szektorban, ami elenyésző lehet az állami és vállalkozói szektorban foglalkoztatottak arányához, de részesedésük folyamatosan növekszik, és összességében így is meghatározó, hogy ma Magyarországon több mint 300 000 ember civil szervezetek foglalkoztatásában dolgozik fő- vagy részmunkaidőben. A foglalkoztató civilek döntően a min. évi 5 millió Ft éves bevételnél nagyobb összbevétellel rendelkező civil szervezetek közül kerülnek ki (20. ábra).

20. ábra: A nonprofit szervezetek és foglalkoztatottaik számának megoszlása, 2010.



Forrás: KSH 2012a.

A nonprofit szektor foglalkoztatásában a fő- és részállású munkatársak mellett jelentős szerepet töltenek be az önkéntes segítők, akik között a szervezet céljaival szociálisan azonosulók, a sok szabadidővel rendelkezők, a főiskolai és egyetemi szakmai gyakorlatos hallgatók egyaránt megjelennek (5. táblázat).

5. táblázat: A nonprofit szervezetek önkénteseinek főbb jellemzői, 2010.

Régió	Önkéntes ek száma, fő	Önkéntes munkaóra, ezer	Egy önkéntesre jutó munkaóra	Az önkéntes munka értéke, millió Ft
Közép- Magyarország	161 435	20 692	128	20 742
Közép- Dunántúl	46 362	6 349	137	6 365
Nyugat- Dunántúl	43 763	4 942	113	4 954
Dél- Dunántúl	40 743	4 732	116	4 744
Észak- Magyarország	40 212	5 157	128	5 170
Észak- Alföld	42 875	5 843	136	5 858
Dél- Alföld	43 017	5 486	128	5 500
Ország összesen	418 407	53 203	127	53 332

Forrás: KSH 2012a.

Az önkéntesek foglalkoztatása jelentős humán erőforrás tényező a nonprofit szektor tekintetében. Különösen érzékelhető ez, ha a hozzáadott munkájuk értékét nézzük, ami a szervezetek önbevallása alapján 2010-ben több mint 53 millió Ft volt.

A gazdasági fejlettség és a civil fejlettség összefüggései – a régiók erőssorrendje

Kutatásunk fő céljaként a társadalmi-gazdasági fejlettség és a civil szféra fejlettségének összefüggéseit vizsgáljuk. Ehhez az eddigiekben vizsgált főbb mutatók alapján, mind a két területen megalkottunk egy-egy fejlettségi indexet, amelyek segítségével a magyarországi régiók egyfajta erőssorrendjét állítottuk fel. Ezek alapján megvizsgálható, hogy milyen összefüggések mutathatók ki egy régió társadalmi-gazdasági fejlettsége és civil szerveződéseinek fejlettsége között.

A régiónkénti, általunk Gazdasági Fejlettségi Indexnek (GFI) nevezett mutató esetén a fejlettségi tényezők vizsgálatánál leggyakoribb mutatók (Pummer – Vajsz 2005) 2010-es adatai alapján dolgoztunk. Itt vizsgáltuk a régiónkénti iskolázottságot, mint a fejlődést és fejlettséget meghatározó fő

társadalmi tényezőt, a gazdasági tényezők közül pedig a GDP, a létrehozott vállalkozások száma, a munkanélküliségi és aktivitási ráta mutatóit. Minden egyes tényező 2010-es KSH értékeit régióként egy hétfokú skálán helyeztük el, ahol a 7-es érték a legerősebb régiót, az 1-es érték a leggyengébb régiót jelzi (7. táblázat).

7. táblázat: Régiókénti Gazdasági Fejlettségi Index (GFI)

Gazdasági Fejlettségi Index	Iskolázottság	GDP	Gazdálkodó szervezetek száma	Munkanélküliségi ráta	Aktivitási ráta	Összérték	Régióssorrend
Közép-Magyarország	7	7	7	7	7	35	1
Nyugat-Dunántúl	6	6	6	6	6	30	2
Közép-Dunántúl	5	5	5	5	5	25	3
Dél-Dunántúl	2	4	4	4	4	18	4
Dél-Alföld	3	3	3	3	3	15	5
Észak-Alföld	1	2	2	2	2	9	6
Észak-Magyarország	4	1	1	1	1	8	7

A kapott értékeink teljes mértékben a szakirodalmi régiórangsorot eredményezik összességében. Ettől a rangsortól egyedül az iskolázottság tekintetében tér el a régiók erőssége, amely több tényezőnek köszönhető. Egyrészt egyes régiók az iskolázottsággal küzdhetnek a gazdasági fejlődésük érdekében (itt ez az Észak-Magyarországi régió esetében érvényesülhet), másrészt azonban a keleti határ menti térségek sajnos iskolázottság tekintetében folyamatosan a rangsor végén kullognak a statisztikák alapján, ami itt az Észak-Alföldi régiót érinti leginkább.

A civil szervezetek országos adatait vizsgálva feltűnt számunkra, hogy a gazdasági fejlettség tényezőivel ellentétesen alakul bizonyos régiókban a civilek száma, erőssége. Ezt kutatva a szakirodalmakban gyakran vizsgált fejlődési tényezők mintájára képeztünk egy régiókénti Civil Fejlettségi Indexet (CFI). Ehhez a szakirodalmak és eddigi kutatásaink alapján (v.ö.

Juhász – Csoba – Márkus – Szabó 2003; Juhász 2008) kerestük a civil szervezetek fejlettségét mutató legjelentősebb faktorokat, ezek lettek a közhasznúsági fokozat, a bevétel, a foglalkoztatottak száma és a foglalkoztatást erősítő önkéntesek száma. Ehhez a régiónkénti számadatukat tettük hozzá, mivel ez volt az első olyan statisztikai mutató, amit a régiók gazdasági fejlettségével ellentétesnek láttunk (a Közép-Magyarországi régió kivételével). A régióssorrend megalkotásához itt is minden egyes tényező 2010-es KSH értékeit vizsgáltuk, amelyeket régiónként egy hétfokú skálán helyeztük el, ahol a 7-es érték a legerősebb régiót, az 1-es érték a leggyengébb régiót jelzi. (8. táblázat)

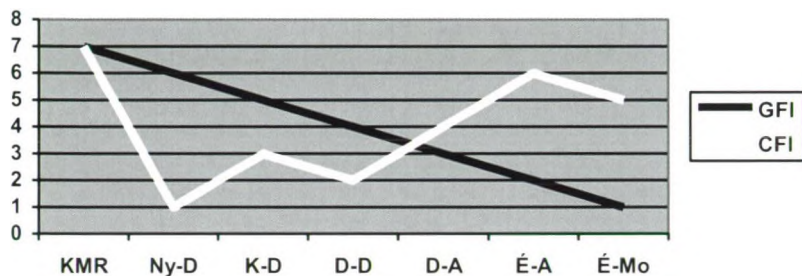
8. táblázat: Régiónkénti Civil Fejlettségi Index (CFI)

Civil Fejlettségi Index	Számuk	Közhasznúság	Bevételük	Foglalkoztatottak száma	Önkéntesek száma	Összérték	Región-sorrend
Közép-Magyarország	7	6	7	7	7	34	1
Nyugat-Dunántúl	1	2	1	1	2	7	7
Közép-Dunántúl	2	3	4	2	6	17	5
Dél-Dunántúl	3	1	2	3	1	9	6
Dél-Alföld	6	4	3	4	4	21	4
Észak-Alföld	5	7	6	6	5	29	2
Észak-Magyarország	4	5	5	5	3	22	3

A Civil Fejlettségi Index vizsgálatakor a régiók vizsgálati sorrendjét meghagytuk a Gazdasági Fejlettségi Index által létrejött sorrendben, hogy még feltűnőbbé váljon: a régiók erőssorrendje civil szervezeti fejlettségük alapján nem a gazdasági fejlettség erőssorrendjét mutatja. A Közép-Magyarországi régió (KMR) az egyetlen, amelynél a gazdasági és civil fejlettségi erősség egybeesik, ezt egyértelműen magyarázza az ország főváros centrikussága, amely alapján minden a fővárosba koncentrálódik, így a civil szervezetek száma, bevétele, foglalkoztatottsága is kimagasló itt az országos átlaghoz képest. Az ezt követő helyeket azonban a gazdasági fejlettségben alulmaradó Észak-Alföldi, Észak-Magyarországi és Dél-

Alföldi régiók foglalják el, a dunántúli régiók pedig a rangsor végére kerülnek. Ezt még plastikusabban mutatja a 21. ábra, ahol az értékeket felcseréltük, hogy a fejlettség jobban kirajzolódjon, így a 7-es értékek, a legmagasabban levő értékek mutatják a legfejlettebb régiókat.

21. ábra: Régiónkénti GFI és CFI összefüggés



Magyarországon a civil szektor szerveződése a régiónkénti erőssorrend alapján is bizonyítja, hogy a helyi igényekre és kihívásokra való gyors reagálás erőteljes szervezőereje a szektornak. A társadalmi-gazdasági nehézségekre, krízisekre közösségekben könnyebb reagálni, ezek a krízisek erősítik a közösséggé válás szükségességét, növelik a társadalmi tőke (Coleman 1988; Putnam 2000) fontosságát a helyi társadalmakban.

PETE NIKOLETTA – DR. JUHÁSZ ERIKA

**AZ ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓ
CIVIL AKKREDITÁLT FELNŐTTKÉPZÉSI SZERVEZETEINEK
HUMÁN ERŐFORRÁS KAPACITÁSI VIZSGÁLATA**

Felvezetés

A civil szektor elméleti és statisztikai jellemzését, az azzal kapcsolatos szakirodalmi és kutatási forrásokat áttekintve a kutatócsoportunk a szektor humán erőforrás gazdálkodásának tesztelésére egy szűkített mintán empirikus kutatásra vállalkozott. Ebben tematikailag a kutatócsoporthoz közelebb álló, felnőttképzési célú szervezetek vizsgálatát választottuk, amelyek közül a nagyobb szervezetek életében figyelhetők meg összetettebb humán erőforrás gazdálkodási szempontok, így közülük az akkreditált felnőttképzési szervezetek vizsgálata tűnt ésszerűnek. A hazai felnőttképzésben résztvevő intézményeket több szempontból csoportosíthatjuk: formalizáltságuk, fenntartók vagy éppen aszerint, hogy iskolarendszerben vagy iskolarendszeren kívül valósítják-e meg képzéseiket. Jelen esetben a fenntartók általi megkülönböztetés a releváns, ahol szétválaszthatók az állami, közszolgálati (pl. könyvtár, középiskola), piaci vagy profitorientált (pl. felnőttképzési vállalkozások) és a civil (pl. egyesületek, népfőiskolák) fenntartók (v.ö. Zrinszky 1996; Juhász 2009). Az előző tanulmányok tanulságai alapján azt kívántuk vizsgálni, hogy milyen okok eredményezik azt, hogy térségünkben, az Észak-Alföldi régióban a felnőttképzés területén a civil szervezetek kiemelkednek az országos mintából. Keressük a választ arra, hogy milyen jellemzőkkel bír ez a szektor a régióban, amelyek révén ilyen mértékben megerősítette a társadalmi-gazdasági, vidékfejlesztési szerepét a térségben.

Erre a kutatási kérdésre építve választottuk ki az empirikus kutatásunk mintáját. A kiválasztás alapját jelentette az akkreditált felnőttképzési intézmények leválogatása a térségben, majd ezek közül a civil szervezetek kiválasztása. Az **akkreditált felnőttképzési szervezeteket** a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakképzési és Felnőttképzési Igazgatóságának hivatalos és nyilvános adatbázisában lelhetjük fel. Ez alapján az összes akkreditált felnőttképzési intézményt tekintve – az empirikus kutatás

kezdetén – 2012. 09. 01-én Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 97 db, Hajdú-Bihar megyében 89 db és Jász-Nagykun-Szolnok megyében 35 db, összesen 221 db szervezetet találhatunk. (NMH SzFI 2012) Ezek közül manuálisan kellett leválogatnunk azokat a szervezeteket, amelyek a 2011. évi CLXXV. számú civil törvény alapján **civil szervezeteknek** minősülnek. Ezek eloszlása hasonló, de nem teljesen azonos sorrendű a megyénkénti akkreditált felnőttképzőkkel: 24 db Hajdú-Bihar megyében, 20 db Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében és 8 db Jász-Nagykun-Szolnok megyében található, így összesen 52 db civil szervezetet találunk a 221 db akkreditált felnőttképzési szervezet körében. Ez már önmagában is jelentős tény: a régióban majdnem minden negyedik (pontosan 23,5%) akkreditált szervezet a civil szervezetek körébe tartozik, ami az országos átlaghoz képest (ami 14%) kimagasló érték. (v.ö. Juhász 2008)

A nonprofit szervezeteket jellegük szerint három típusba soroljuk. Klasszikus civil szervezetnek (1) tekintjük a magánalapítványokat és az egyesületeket; az érdekképviselőket csoportjába (2) tartoznak a köztestületek, szakszervezetek, szakmai munkáltatói érdekképviselőket és az egyesületek; az egyéb nonprofit szervezetekhez (3) pedig a közalapítványokat és a nonprofit gazdasági társaságokat soroljuk. (Nagy – Sebestény 2010) Az 52 szervezetből álló mintánkat megvizsgálva láthatóvá vált, hogy a szakirodalomban megfogalmazott rétegződés itt is érvényesül: megjelennek a mintában a nagy bevétellel rendelkező nonprofit gazdasági társaságok, amelyek az állam által a civil szektornak juttatott támogatások 67%-át kapják meg. (Nagy – Sebestény 2010) Látva, hogy ezek a szervezetek a nagymértékű állami szerepvállalás miatt jelentős mértékben eltérnek a klasszikus és érdekképviselői civil szervezetektől, sőt a közalapítványoktól is, arra a következtetésre jutottunk, hogy a mintában maradvá jelentősen torzítanak az eredményeket. (v.ö. Bartal – Nagy – Sebestény 2011) Így a mintából ezt az összesen 10 szervezetet kivettük, így az **empirikus mintánkban** maradt 42 szervezet közül 22 db Hajdú-Bihar megyében, 15 db Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében és 5 db Jász-Nagykun-Szolnok megyében működik. Az előző csoportosítás (l. Nagy – Sebestény 2010) alapján közülük klasszikus civil 36 db szervezet, érdekképviselő 3 db, és az egyéb nonprofit szervezet kategóriából közalapítvány 3 db. Az empirikus eredmények bemutatásának első fejezetében ennek a 42 szervezetnek a fő jellemzőit vizsgáljuk meg a KSH statisztikáik, az Országos Bírósági Hivatal adatai (elsősorban közhasznúági jelentések és alapadatok) és a honlapjaikon fellelhető anyagok alapján.

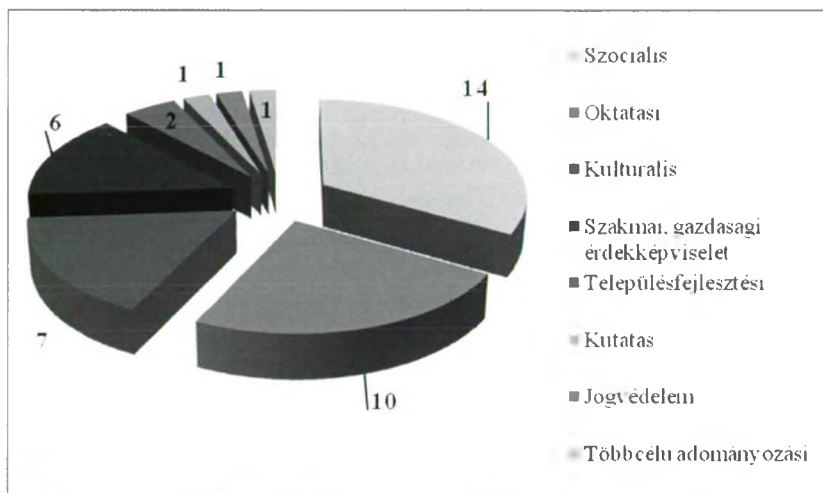
Az empirikus kutatás második fázisában a mintába választott 42 szervezet statisztikai adatai, közhasznú eredményei alapján egy olyan mintát kívánunk kialakítani, amely viszonylag egységes jellemzőkkel bír, és amelyben a humán erőforrás gazdálkodás jól mérhető. Emiatt a kutatómódszertanban gyakran alkalmazott módszerrel a kutatási minta „végleteit” levágjuk. Így kikerült a mintából 3 olyan szervezet, amely főállású munkatárssal nem rendelkezik, mivel itt a humán erőforrás gazdálkodás során belső munkatársakra nem támaszkodhatnak. A minta másik „végletét” képezi az az 5 szervezet, amelyek bár civil törvény szerint működnek, de jelentős állami feladatellátás (kulturális vagy oktatási intézmény működtetése) és ehhez kapcsolódó állami támogatás jellemzi a működésüket, ezért humán erőforrás gazdálkodásuk több hasonlóságot mutat az állami szektorral, mint a civil szektorral. Így a kutatás második fázisában alkalmazott mélyinterjúra 34 db intézmény kértünk fel. Ebből 3 intézmény a vizsgálat időtartamában időhiányra hivatkozva nem vállalta az interjút, vagy csak részleges adatokat szolgáltatott, így a teljes körű mélyinterjút 31 szervezettel készítettük el, amelynek eredményeit jelen tanulmányunk második nagy egységében foglaljuk össze.

I. Az Észak-Alföldi régió civil akkreditált felnőttképzési szervezeteinek jellemzői a statisztikák alapján

A kutatásba bevont szervezetek **településméret** szerinti jellemzésénél kiugró adat, hogy 35 db található valamely megyeszékhelyen, csak 5 db ettől eltérő városban, és mindössze 2 db községben. Ez az összetétel is reprezentálja az országos statisztikákat, amelyek szerint az akkreditációval rendelkező intézmények megyeszékhelyekre, illetve városokba koncentrálnak. Ennek a főbb okai a jobb infrastrukturális helyzetben, a könnyebb megközelíthetőségben és a nagyobb lakosságszámban lehetők fel. (l. Farkas et al. 2012, Juhász 2007)

A kutatási mintaként kiválasztott szervezeteket vizsgálhatjuk **főtevékenységük** szerint is, amelyben feltűnő, hogy a szociális célú civil szervezetek vannak legnagyobb arányban. Az őket követő oktatási célú civilek hangsúlya érthető, hiszen akkreditált felnőttképzési tevékenységet folytató szervezeteket vizsgálunk. Meglepő viszont összességében az, hogy a minta még negyede sem elsődleges tevékenységként választja az oktatást, hiába akkreditált felnőttképzési szervezetek. (1. ábra)

1. ábra: A vizsgált szervezetek megoszlása főtevékenység szerint



A szociális, oktatási és kulturális célú civilek az Észak-Alföldi régió 2010. évi statisztikai adatai alapján is hangsúlyosak. A bejegyzett 7 562 db civil szervezet 15%-a oktatási, 10,8%-a kulturális és 9,6%-a szociális tevékenységet nevez meg főtevékenységének (KSH 2012a). A górcső alá vont szervezetek között a szociális, oktatási, kulturális és szakmai-gazdasági érdekképviseleti szervezetek dominálnak, a teljes minta 88%-t jelentik. A szociális szervezetek körében véleményünk szerint két tényező miatt válik erőteljessé a felnőttképzési tevékenység. Egyrészt azért, mert egyre nagyobb az elvárás a munkatársak kötelező szakmai továbbképzése terén, amelyben jelenleg a szociális, illetőleg a gyermekjóléti és gyermekvédelmi tevékenységet végző személyek továbbképzésekben való részvételre kötelezettek, és adott időszak alatt (5 év) meghatározott ún. kreditpontokat kell gyűjteniük képzési részvétellel (lásd. 9/2000. (VIII. 4.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról). Az intézményakkreditációt megszerzett szociális profilú civilek így nagymértékben bekapcsolódnak saját és/vagy más szervezetek munkatársai szakmai továbbképzésének szervezésébe és megvalósításába. A másik fontos ok pedig az, hogy a szociális célú szervezetek elsősorban a hátrányos helyzetű lakossággal foglalkoznak, akik körében sok esetben

alacsony az iskolázottság, hiányoznak a munkaerő-piacon jól eladható végzettségeik, amelyeket az intézmények kiemelt projektekben (pl. TAMOP projektek) lefolytatott képzésekkel kívánnak pótolni. A kulturális tevékenységet végző intézményakkreditált civilek jelentős aránya a mintában azzal magyarázható, hogy ezek a szervezetek részt vesznek a kulturális szakemberek szakmai továbbképzéseinek szervezésében, amelyre szintén van igény, hiszen az 1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról is ezt szorgalmazza. A szakemberek továbbképzései mellett a hátrányos helyzetű célcsoportok képzése itt is megjelenik, de itt elsősorban kompetenciafejlesztő képzések (pl. digitális írástudás, kulcskompetencia fejlesztő képzési program), valamint különféle hobbitevékenységhez kötődő rövid tanfolyami képzések (pl. virágkötészeti vagy fazekas tanfolyam) formájában. Ezeknél szintén nagyarányú a TAMOP projektekben megvalósított képzési program.

A vizsgált szervezeteknek a **szervezeti formája** jogi szempontból négy kategóriára oszlik. A társadalmi szervezetek (zömében egyesületek) vannak többségben, ebbe a típusba tartozik 30 nonprofit szervezet. A további 12 db szervezet között 6 db alapítványi, 3 db közalapítványi, 3 db egyesülés formában működött találunk.

A mintába került szervezetek **alapítási időpontja** elég vegyes, azonban néhány tendencia kirajzolódik belőle. A rendszerváltás előtti múlttal rendelkező szervezeteknek számítanak a felnőttképző civilek között a Tudományos Ismeretterjesztő Társulatok (ITI), a népfoiskolák és a Vöröskereszt szervezetei, így a rendszerváltást követően az *1989. évi II. törvény az egyesülési jogról* alapján a mintánkban levők közül létrejött 18 szervezet közül ők kezdeményezték elsőként a jogi személlyé válásukat. (Jelenleg érvényes: *2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról*.) A következő alapítási hullám az *1997. évi CLVI. törvény a közhasznú szervezetekről* megjelenéséhez köthető (jelenleg hatályos: lásd előbbi hivatkozott törvény), amelyet követően újabb 9 szervezet jött létre a vizsgáltak közül, majd a harmadik alapítási hullám pedig a 2004-es évtől számítható, amikor az EU-s csatlakozással új lehetőségek nyíltak a civil szervezetek számára – többek között a növekvő pályázati lehetőségek és így a stabilabb forrásteremtés révén –, így ekkortól újabb 15 szervezet alakult a minta szervezetei közül.

A civil szervezetek között **közhasznúság** szempontjából jelenleg még három típust különítünk el a nem közhasznú, a közhasznú és a kiemelkedően közhasznú szervezeti kategóriákat. Hazánkban a bejegyzett szervezetek 55%-a, tehát több mint a fele közhasznú vagy kiemelkedően közhasznú minősítéssel rendelkezik, amely érték az Észak-Alföldi régiót vizsgálva még magasabb: 61%-os értéket takar. (KSH 2012a) Közhasznúsági fokozat szerint a vizsgált szervezetek között 20 szervezet közhasznú, 17 kiemelkedően közhasznú és 5 nem rendelkezik ilyen minősítéssel, így itt a 42 db szervezet 88%-a rendelkezik közhasznú vagy kiemelkedően közhasznú minősítéssel. A 2011-ben életbe lépett civil törvénnyel átalakul a közhasznúság megszerzésének feltételrendszere és a közhasznúság egyfokozatúvá válik, azaz közhasznú és nem közhasznú szervezetekről beszélhetünk. Ezek alapján a szervezeteknek 2014. május elsejéig újra kérelmezniük kell a közhasznú megkülönböztetést, ez országos szinten a 2010-es statisztikák alapján közel 37 ezer szervezetet érint. A közhasznú státusz megőrzésének és elnyerésének alapfeltétele, hogy a nonprofit szervezet olyan tevékenységet lásson el, amely bizonyos állami vagy önkormányzati feladattal azonos, azaz közfeladatellátásnak minősül. Fontos kiemelni, azt hogy a jogszabály alapján nem szükséges közvetlen módon közfeladat ellátása. Közhasznú tevékenységnek minősülnek azok a tevékenységek is, amelyek közvetetten szolgálják az adott közfeladat ellátását. Mindemellett nehéz azt meghatározni, hogy mi minősülhet közvetett feladatellátásnak, hiszen ez elég tág kategória, amelynek megállapítása csak egyedi vizsgálat alapján történhet. A Civil törvény a már említett közfeladat ellátáson túl további három feltételt támaszt a 32.§-ban a közhasznú státusz eléréséhez, amelyeket folyamatosan teljesíteni kell a közhasznú jogállás megőrzése érdekében. Az egyik feltétel, hogy járuljon hozzá a társadalom és az egyén közös szükségleteinek kielégítéséhez, amelyhez szükséges, hogy a tagságon túl más személyeknek is elérhetővé tegye szolgáltatásait. Mindemellett megfelelő erőforrásokkal bírjon, tehát az évi átlagos bevétele haladja meg az egymillió forintot vagy két év egybeszámított adózott eredménye ne legyen negatív vagy a személyi jellegű ráfordításai ériék el az összes ráfordítás egynegyedét. (Civil tv. 32. § (4) pont). A harmadik kíváncsi pedig az, hogy rendelkezzen megfelelő társadalmi támogatottsággal, amelynek megvalósulását a következő három szempont valamelyikével bizonyíthatja a szervezet:

- A szervezetnek kiutalt SZJA 1%-os felajánlások összege eléri a bevétel nélkül számított összes bevétel 2%-át.

- A közhasznú tevékenység érdekében felmerült költségek, ráfordítások elérik az összes ráfordítás felét két év átlagában.

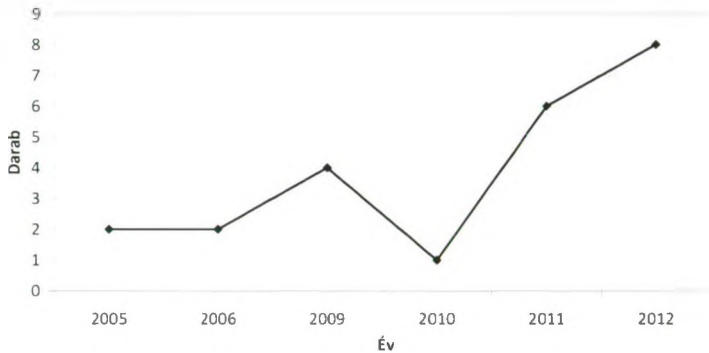
- A szervezet közhasznú tevékenységeinek ellátását két év átlagát véve legalább tíz önkéntes segíti a 2005. évi önkéntes törvényben leírtaknak megfelelően. (Civil tv. 32. § (5) pont)

A közhasznúvá válás szigorodó feltételei nem könnyítik meg az eddig közhasznú vagy kiemelkedően közhasznú civilek életét. Bizonyára számos olyan szervezet lesz közöttük, amely a feltételek valamelyikének nem tud eleget tenni. Azok a szervezetek viszont, akik megszerzik a minősítést, különféle kedvezmények igénybe vételére lesznek jogosultak. A kedvezmények között elsődlegesen adókedvezmények és a közfeladatok ellátásért járó állami támogatások jelennek meg. (lásd pl. Civil tv. 35. §)

Az **önkéntesség** különböző formákban ugyan, de minden történelmi korban jelen volt, így mondhatjuk azt, hogy egyidős az emberiség történetével. A nonprofit szektorban is a kezdetektől megfigyelhető önkéntesség a kutatás szempontjából sem elhanyagolható, mert a szektor jelentős humán erőforrás bázisát adja. Az önkéntesség, azaz a saját akaratból alkalmanként vagy rendszeresen a közjó érdekében, ellenszolgáltatás nélkül végzett munka klasszikusan a civil szervezetek körében megfigyelhető jelenség (Czike – Kuti 2006). A közelmúltban több olyan esemény történt, amely az országos civil adatokon is érezteti hatását. Az egyik mérföldkő a 2005-ben megjelent 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről, amely lehetővé tette az önkénteseket foglalkoztató szervezetek nyilvántartásba vételét, azaz az önkéntes fogadó szervezetté válást. A törvény több addigi anomáliát számolt fel, így például jogilag is státuszt adott az önkénteseknek, valamint megszüntette az önkéntesnek adott költségtérítés adó- és járulék kötelezettségét (lásd előbb hivatkozott Önkéntes törvény). A civil.info.hu oldalon található önkéntes adatbázis alapján válogattuk le a bejegyzett önkéntes fogadó szervezeteket. A törvény megjelenését követően, 2005-ben volt lehetőség először bejegyzésre, amely évben alacsony a mintában szereplő szervezetek száma, országos szinten azonban meghatározó. Újabb bejegyzési hullám 2011-re tehető, amely az Önkéntesség Európai éve volt. Ez nem csak a bejegyzések megemelkedett számában érezteti hatását, hanem azokban a pályázatokban, rendezvényekben, kiadványokban, képzésekben és egyéb kezdeményezésekben is megnyilvánul, amelyek az év témájához (önkéntesség) kapcsolódnak. A már említett adatbázisban található

nyilvántartás szerint a 42 db szervezetből 23 db nyilvántartásba vett és 19 abban nem szereplő szervezet van. (2. ábra)

2. ábra: Önkéntes fogadószerkezeti bejelentkezés alakulása a szervezeteknél, 2005-2012.



A diagramban kimagasló érték látható 2011-ben, amely összefüggésbe hozható a már említett Önkéntesség Európai éve akcióval. Remélhetőleg az ettől az évtől elindult növekvő tendencia, amely 2012-ben tovább fokozódik, folytatódni fog a következő években is. Mindezt várhatóan erősíteni fogja a legkésőbb 2016. január 01. után kezdő érettségiző diákokra már vonatkozó közösségi munka teljesítése, mint az érettségi megszerzésének előfeltétele. (2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről) A köznevelési törvényben előírtak mellett az új civil törvényben leírt közhasznúsági feltételek között is szerepel ezt a tendenciát erősítő tényező: a két év átlagában legalább tíz közérdekű önkéntes tevékenységet végző személy jelenléte a szervezet életében, akik az önkéntes törvény alapján segítik a szervezet munkáját. (l. korábban hivatkozott Önkéntes tv., Civil tv.) Az önkéntesek foglalkoztatásával kapcsolatosan felmerülő előnyökről és hátrányokról, az önkéntesek által ellátott feladatokról és motivációkról a mélyebb empirikus kutatásunk során interjúban kérdeztük a szervezetek képviselőit.

A kutatás során az intézményakkreditációval rendelkező Észak-Alföldi régióban működő civil szervezetekre szűkítettük a vizsgálati mintát, így

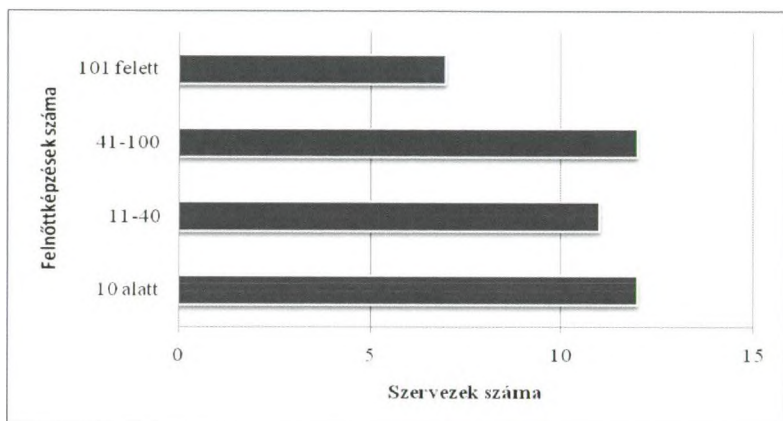
egyértelmű vállalásunk, hogy a szervezetek megismerése során a felnőttképzési tevékenységükre és az ehhez kapcsolódó felnőttképzési szolgáltatásaikra is kitérünk. A felnőttképzések és szolgáltatások számának, típusának megállapítására három, az interneten elérhető adatbázisra támaszkodtunk. Ezek közül az egyik a Felnőttképzést Folytató Intézmények Nyilvántartása (FINY), amely minden felnőttképzési nyilvántartási számmal rendelkező szervezetnek a felnőttképzéseit és szolgáltatásait tartalmazza (finy.munka.hu). A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakképzési és Felnőttképzési Igazgatósága korábban hivatkozott honlapján a FAT (Felnőttképzési Akkreditáció) minősítéssel rendelkező képzésekről kaptunk képet (www.nive.hu). Harmadrészt pedig a Közművelődési Akkreditációs Bizottság (KAB) által akkreditált képzésekről az Egységes Regionális Információs és Közművelődési Adatbázis nyújtott segítséget (www.erikanet.hu).

A 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről előírja, hogy a képzésben résztvevők számára **felnőttképzési szolgáltatások** biztosítása kötelező, amelynek igénybevétele a felnőtt tanuló döntésétől függ. A vizsgált szervezetek a törvényi előírásnak megfelelően biztosítanak felnőttképzési szolgáltatásokat is, minden szervezet legalább 2 db-ot. Összesen 9 szervezet nyújt 10 db vagy annál több szolgáltatást is. Az intézmények által elérhető felnőttképzési szolgáltatások között leggyakoribb az előzetes tudás mérése, valamint a képzés elvégzését követő eredményes munkaerő-piaci elhelyezkedést elősegítő álláskeresési technikákat megismertető, állásinterjú szituációra felkészítő, munkavállaláshoz kötődő jogi tanácsadást biztosító szolgáltatások.

Az adatbázisban található adatok alapján a vizsgált szervezetek összesen 2 469 db **felnőttképzéssel** rendelkeznek (köztük általános, nyelvi, szakmai, OKJ-s szakmai képzések), amelyek mennyisége intézményenként változó (3. ábra).



3. ábra: Bejelentett felnőttképzések száma a szervezeteknél

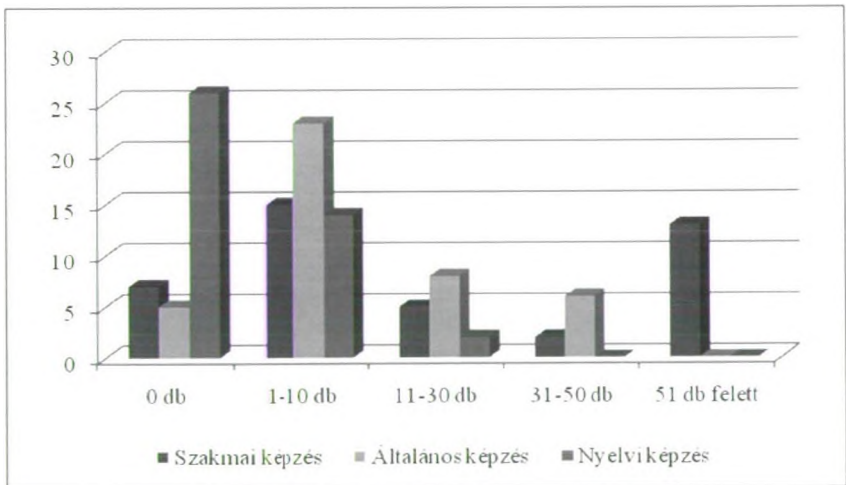


A mintában gyakoribb a 100 db alatti bejelentett felnőttképzéssel rendelkező szervezet a Munkaügyi Hivatal által üzemeltett adatbázis (FINY) alapján. A gyakorlat szerint azonban a ténylegesen legalább egy alkalommal beindított képzések száma sokkal kevesebb, mint amit az adatbázisban láthatunk. Ennek egyik klasszikus oka, hogy a szervezetek jelentős része azokat a képzéseket is bejelenti, amelyről úgy gondolja, hogy a jövőben valamikor meg kívánja szervezni. Ezzel is költséget takarít meg, hiszen a képzések nyilvántartásba vételi díját nem képzésenként, hanem bejelentésenként kell megfizetnie a szervezeteknek. Másik gyakori oka a bejelentett képzések magas számarányának, hogy a különféle megrendelésekre, pályázati projektekre és az adott időpillanatban a piaci igényekre reagáló képzések indítása több esetben egy képzési csoport erejéig valósulhat meg. Azok a képzések pedig, amelyek nyilvántartásba kerülnek, csak az intézmények által benyújtott újabb eljárások keretében törölhetőek.

Annak érdekében, hogy pontosabb képet kapjunk a felnőttképzési szervezetek képzési palettájáról, a képzési típusok szerinti hármas modellt használhatjuk: a képzések csoportosításánál a szakirodalmak és a felnőttképzési törvény alapján megkülönböztetünk általános, nyelvi és szakmai képzéseket. Az **általános** képzések a személyiséget részlegesebben vagy teljesebben átfogó fejlesztő-szocializáló hatásokban részesítik, ezért

jellemzően pótló, kiegészítő és továbbképző jellegűek. **Szakképzés** esetén a szakműveltség-képzettség részlegesebb vagy teljesebb rendszerének nyújtásáról beszélhetünk valamely szakterület tudásigényének különböző fokozatain, ezek a képzések a személyiséget részlegesen, egy megadott irányba, korlátok között fejlesztik (Csoma 2002:173-174). Az általános-, és szakképzés mellett külön említhetjük a **nyelvi képzéseket** (Farkas 2004:58), amelyet Csoma az általános képzések részeként említ abban az esetben, ha nem szakosodnak valamely „szaknyelv” elsajátítására, azonban a felnőttképzési törvényben és a jelen kutatásunkban is külön kategóriaként kezeljük. A szervezetekben az általános képzések és szakmai képzések számaránya egyértelműen magasan reprezentált a nyelvi képzésekkel szemben. A szervezetek között 23 szervezetnek van legalább 1-10 db általános célú felnőttképzése, további 14 szervezetnek pedig 10-nél több ilyen típusú képzése. A szakmai képzések esetében a 42 szervezet közül 15 db szervezet képzési palettáján jelenik meg 1-10 db közötti, míg további 7 db civil esetén 10-nél több képzés. Ellentétben azzal, hogy a szervezetek közül mindösszesen 15 folytat egyáltalán nyelvi képzést. (4. ábra)

4. ábra: Felnőttképzések megoszlása a képzés típusa szerint a szervezeteknél



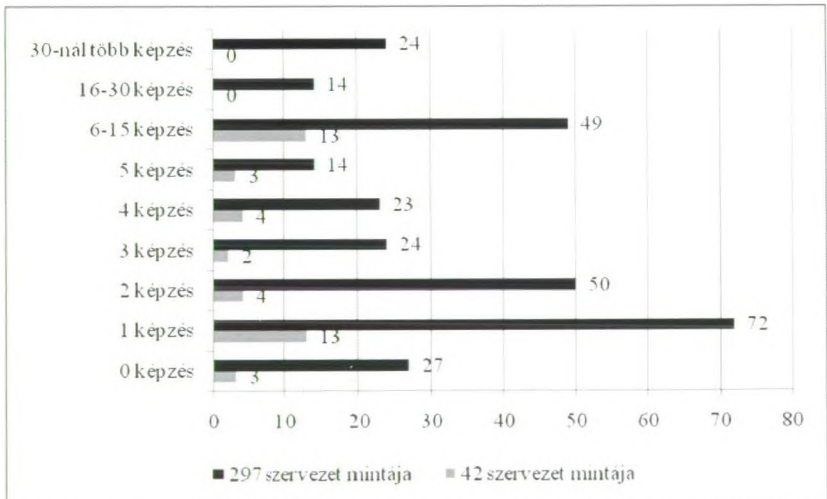
Mindez azt példázza, hogy a civil szféra nem elsődlegesen az idegen nyelv tanítása terén erős, hanem sokkal inkább a hátrányos helyzetű rétegek

szakmai képzésében és a különféle kompetenciafejlesztő, életminőséget és társadalmi beilleszkedést szolgáló akkreditált felnőttképzésekben. Ilyenek például az álláskeresési készségeket fejlesztő, mentálhigiénés és életvezetési, önmenedzselési kompetenciák kibontakozását segítő képzési tartalmak (v.ö. Juhász 2008). Kimagaslóan erős a szektor szakmai képzésekben: a szervezetek közül 13-nak van 50-nél több ebbe a kategóriába tartozó képzése. Ezt sem a nyelvi, sem pedig az általános képzések terén nem tapasztalhatjuk. A szakmai képzések magasabb aránya a felnőttképzéssel kapcsolatos hazai stratégiáknak és támogatásoknak is köszönhető: a kormányzat a munkanélküliség kezelésének központi eszközeként tekint a képzésre, és ebben a szakmaszerzést tekinti elsődlegesnek. Az Unió stratégiái (pl. a Memorandum) azonban azt hangsúlyozzák, hogy mit sem ér a szakmai végzettség, ha a felnőtt általános kompetenciái, munkaerőpiaci képességei nem megfelelőek, ezért itt az általános képzések szerepét emeli ki, különösen az alacsony iskolázottságú és halmozottan hátrányos célcsoportoknál. A szakmai képzések általában vett magas száma több tényezőnek köszönhető. Ebből meghatározó, hogy szakmát, végzettséget nyújt és ennél fogva népszerűbb a felnőtt tanulók körében, az indítási feltételei is kedvezőbbek anyagi szempontból szemben az akkreditált, nagyobb mértékben általános képzésekkel. A szakmai képzések legnagyobb arányát ugyanis hazánkban az OKJ-s (Országos Képzési Jegyzékben szereplő) képzések adják, amelyek tartalmát rendeletekkel szabályozzák, így külön akkreditáltatni nem kell, hanem az adott képzéshez kapcsolódó szakmai és vizsgakövetelmények (szvk) alapján kell tervezni és lefolytatni, így külön akkreditációs költsége sincs.

A Felnőttképzési Akkreditáló Testület nyilvántartása alapján min. 1-3 db közötti akkreditált képzéssel bír a vizsgált szervezetek közül 39, ezen belül 3 szervezetnek van 10-nél több **FAT akkreditált képzése**. A Közművelődési Akkreditációs Bizottság a közművelődés területén dolgozó szakemberek továbbképzéseinek akkreditálását végzi, ennél fogva kevésbé elterjedt a szociális, gazdaságfejlesztési stb. célú szervezetek körében. A szervezetek között mindösszesen 8-nak van legalább 1 db **KAB által akkreditált képzési programja**, tehát célcsoportjaik között a kulturális szakemberek kisebb arányban jelennek meg. Összességében elmondható az, hogy a szervezetek által bejelentett képzések viszonylag alacsony száma rendelkezik akkreditációval. Nem vizsgáltunk persze számos más törvény által akkreditált (pl. Pedagógus-továbbképzési Akkreditációs Testület) képzéseket, de a jelenleg FAT és KAB akkreditációval rendelkező képzések

száma az összes bejelentett képzés között igen alacsony arányú. A Munkaügyi Hivatal adatbázisa alapján a 42 szervezet összesen 2 469 bejelentett képzése közül összesen 207 rendelkezik KAB vagy FAT általi programakkreditációs tanúsítvánnyal, ez 8%-os arányt jelent. Nincs akkreditált programja 3 darab szervezetnek, a leggyakrabban 1 db, illetve 6-15 db közötti programakkreditált képzés szerepel a nyilvántartásban. Egy 2011-ben készült, az akkreditált felnőttképzési intézmények jellemzőit vizsgáló országos kutatás 297 db szervezetet tartalmazó mintán vizsgálta a programakkreditációval rendelkező képzések számának alakulását az egyes intézményekben. Ha ennek a kutatásnak az eredményeit vetjük össze az általunk végzett felméréssel, akkor azt láthatjuk, hogy a kiugró értékeket fedő kategóriák hasonlóképpen alakulnak a két mintában. Mindezek alapján leírható, hogy rendkívül alacsony hazánkban az akkreditált képzések száma. Ennek okát az OKJ-s képzésekben nagy arányában találhatjuk meg. (Farkas et al. 2012:66) (5. ábra)

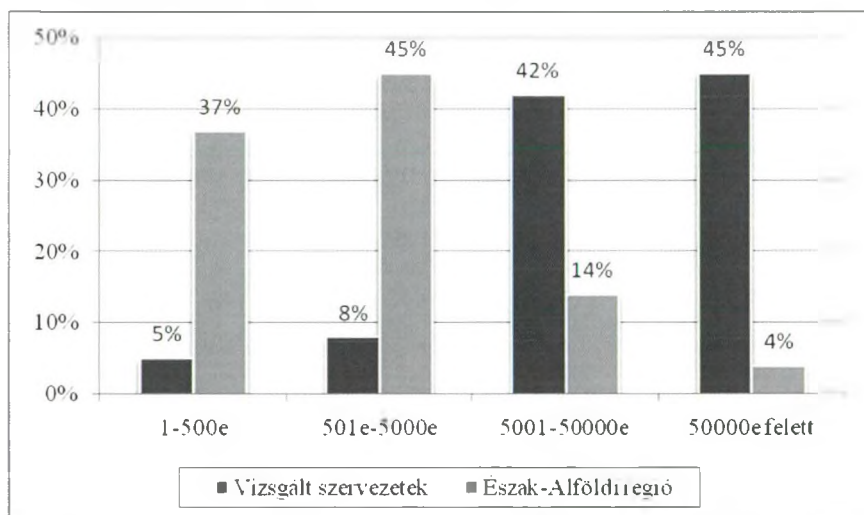
5. ábra: Az akkreditált képzések száma a szervezeteknél



A civil szervezetek bevételeinek és kiadásainak alakulása elemezhető a szervezetek által minden évben kötelezően készítendő közhasznúsági jelentések alapján. A szervezetek **bevételeinél** a vizsgálat alapját a 2011. évi közhasznúsági jelentés pénzügyi adatai jelentik, amelyeket a KSH által

alkalmazott 5 kategóriába soroltunk be. Az idei évtől kezdődően a szervezetek közhasznúsági jelentéseit a területileg illetékes bíróságok számára is meg kellett küldjék a szervezetek, amelyek így a www.birosag.hu oldalon hozzáférhetővé váltak. A hivatkozott portálon 4 db szervezet ilyen típusú dokumentuma nem volt elérhető. Ha a vizsgálatba bevont 38 szervezet bevételeit összevetjük a régiós adatokkal, akkor azt tapasztaljuk, hogy fordított arányosság áll fent a két adatsor között. (6. ábra)

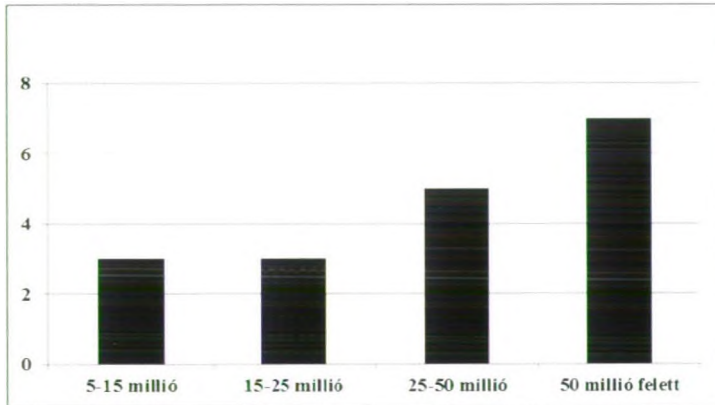
6. ábra: Bevételek nagysága a szervezeteknél



A fordított arányosság azt jelzi, hogy a megvizsgált szervezetek erős gazdasági háttérrel rendelkeznek a régióban. A bevételek között pályázati, állami vagy önkormányzati és 1%-os felajánlások jelennek meg elsődlegesen. A statisztikai adatok, a közhasznúsági jelentések áttanulmányozása és az interjúk alkalmával is jól kirajzolódott az, hogy a nonprofit szektor legerőteljesebb bevételeit jelentik a hazai, de különösképpen az EU-s **pályázati források**. Pályázatokból származó bevétellel 2011-ben a vizsgáltak közül 27 szervezet rendelkezett, amelyek között 9 kisebb hazai pályázatokban 200 000 – 1 050 000 Ft közötti összeget nyert el. További 18 szervezet EU-s pályázati bevétellel is rendelkezett 2011-ben, amely vélhetően 2009., 2010. vagy 2011. évi nyertes

pályázataik eredménye. A 2011. évben ezekből 5-125 millió forintig terjedő összegeket realizáltak. (7. ábra)

7. ábra: Pályázati bevételek a szervezeteknél, 2011.

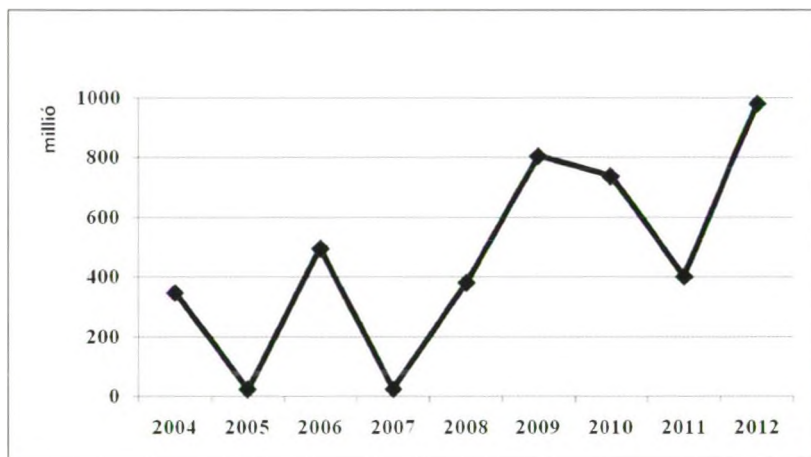


Az **állami vagy önkormányzati támogatás** 16 szervezet pénzügyi mérlegében szerepel, közülük 7 szervezet esetén marad 5 millió forint alatt a támogatás, míg 9 szervezet esetén meghaladja azt. Az **1%-os** személyi jövedelemadó felajánlásáért a legtöbb szervezet végez kampány tevékenységet valamilyen formában. Az országosan ismert, kimagasló társadalmi támogatottsággal rendelkező szervezetek – mint pl. a Magyar Vöröskereszt – évente több millió forintnyi támogatást érnek el az 1%-okból. Helyi vagy megyei hatókörű szervezetek elsődlegesen a saját térségük és célcsoportjaik körében népszerűsítik az 1%-os felajánlás lehetőségét, több-kevesebb sikerrel, amely kép az összegben is megmutatkozik: 11 db szervezet részesült 100 ezer alatti összegben és további 12 db szervezet 100 ezer forint feletti támogatási összegben. Kimagasló bevétel csak két szervezet esetén látható, ahol az SZJA 1%-ból befolyt támogatás eléri a 10 millió forintot. Összesítve a különféle bevételeket látható, hogy az éves bevétel a vizsgált szervezetek többségénél eléri az 50 millió forintot, sőt esetenként meg is haladja azt.

Ahogy az a szervezetek gazdálkodásából kiderült, jelentős az az összeg, amelyet **pályázati bevételek** alapján realizálnak. Mindez Magyarország Európai Unió csatlakozását követően még inkább megerősödött azáltal,

hogy megnyíltak nagyobb mértékű pályázati források a hazai szervezetek számára. Ezeknek a forrásoknak a megszerzésében az állami és profitorientált szervezetek mellett kezdetektől jelen vannak a nonprofit szervezetek is. A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség adatai alapján 2004-2012. közötti időszakban a vizsgált szervezetek közül 28 nyert legalább 1 db pályázatot, amely 66%-os arányt jelent a mintában. Ez a 28 szervezet összesen 98 db sikeres EU-s projektet hozott a régióba, ezáltal összesen több mint négy milliárd (pontosan: 4.193.147.176) forinttal járult hozzá a térség társadalmi, gazdasági fejlődéséhez. (Összesítés a www.nfu.hu oldalon található pályázati eredmények alapján.) (8. ábra)

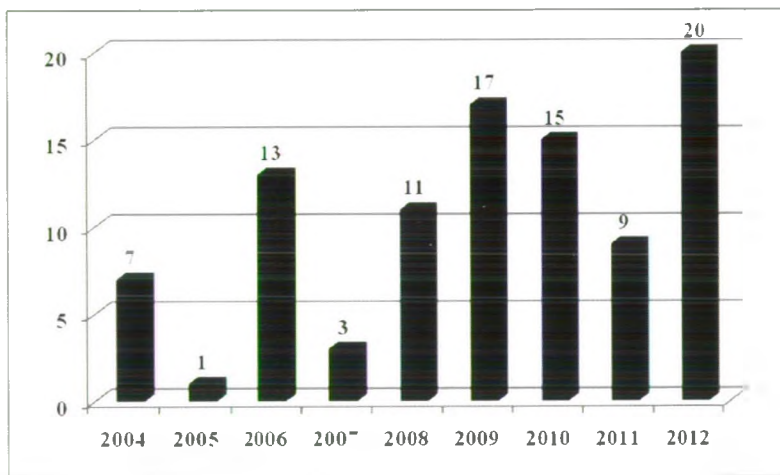
8. ábra: Elnyert pályázatok összege a vizsgált szervezeteknél, 2004-2012.



A szervezetek gazdálkodásában fontos szerepet játszanak a pályázati bevételek, egyre inkább a projektfinanszírozás figyelhető meg. Az ilyen gazdálkodást folytató szervezetek életében különösen fontos a folyamatos pályázatíró tevékenység és a legalább minden 2. évben elnyert pályázat, mivel a pályázatok többsége 18-24 hónapos időtartamú. Vélhetően ezért is látható az ábra alapján hogy a páratlan éveket alacsonyabb nyertes projektszám jellemzi. Azok a szervezetek, akik kiesnek a „pályázatírási-projektmegvalósítási ritmusból”, azok anyagi nehézségekkel kerülnek szembe, emiatt humán és infrastrukturális feltételeikből fel kell adniuk. Mindazonáltal a projektszemlélet elterjedése miatt a határozott idejű, adott projektidőszakra szóló munkaszerződések is gyakoriak az ezen a területen

dolgozó személyek körében. A projektfinanszírozás további nehézsége általában (és nem csak a civil szektorban) a határidők és kifizetések elhúzódása miatt keletkező likviditási hiány, amelyet a szervezetek például tagi kölcsönökkel vagy hitelfelvétellel orvosolnak. A szervezetek többsége kisebb mértékben képes saját bevételeket realizálni, és megtéríteni azokat a bevételtermelő tevékenységeket, amelyeket szolgáltatási alapon tud értékesíteni, felvéve a versenyt akár a profitorientált szférával. Az EU-s projekttel rendelkező intézmények közül 10 db 3-nál több projekttel rendelkezik, 5 szervezet – amelyek egyben a legtehetősebbek is a szervezetek között – a 2004-2012 közötti 9 évben legalább 5 évben nyert min. 1-1 EU-s pályázati projektet. (9. ábra)

9. ábra: Nyertes projektek számának alakulása szervezetenként, 2004-2012.



Mindezek a pályázati bevételek kimagaslóak országos viszonylatban is a civil szektorban, és ebben még nem is jelenik meg azoknak a projekteknek a bevételi aránya, amelyekben a szervezetek szolgáltatóként jelennek meg – főként képzési tevékenységeikkel. Ez a bevétel az alaptevékenységből származó bevételük része, amelynek bontását a jelenlegi statisztikák nem tartalmazzák, így nehezen mérhető.

Többek között a szervezetek bizonytalan, és sok esetben nem elegendő anyagi forrása az oka annak, hogy a civil szervezetek a fizetett, főállású **humán erőforrás** szempontjából nem elég erősek országosan (v.ö. Bartal –

Nagy – Sebestény 2011). Annak ellenére, hogy kutatásunkban intézményakkreditációt megszerzett, tehát több szempontból bizonyos minőségi szintet feltételező, piacépítő tevékenységet (képzést és mellette többségében más, főként szociális és kulturális tevékenységet) folytató szervezetekről van szó, mégsem minden szervezetben egyértelmű a főállású munkatárs szükségessége és így jelenléte. Az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól szóló 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet 1. számú melléklete előírja, hogy az akkreditált intézményeknek legalább 1 fő képzési tevékenységért felelős vezető foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban, előírt végzettséggel és gyakorlattal alkalmazni kell. Ez nem jelenti azt, hogy köteles lenne az intézmény főállásban foglalkoztatni ennek a feladatnak az ellátására szakembert, foglalkoztatásra irányuló jogviszony a megbízási vagy a vállalkozási szerződés is. Emiatt lehetséges az, hogy intézményakkreditációval rendelkező szervezetekben esetenként nincsen főállású munkatárs, amely jelen helyzetben 3 szervezetre igaz. Jellemzően azonban a szervezetek rendelkeznek munkatársakkal, de elsősorban 10 fő alatti főállású munkatárssal bírnak, 8 szervezetnél jelenik meg a 10 fő feletti főállású foglalkoztatása. Mintánkban a legmagasabb foglalkoztatási számadat egy 90 fős munkatársi gárdával rendelkező intézményben van.

II. Az Észak-Alföldi régió civil akkreditált felnőttképzési szervezeteinek jellemzői a mélyinterjúk alapján

A mélyinterjúval vizsgált 31 szervezet közül jogi formáját tekintve társadalmi szervezet 19, alapítvány 6, közalapítvány 3, egyesülés 3 esetben található. Fő tevékenységeikben szintén a teljes minta jellemzőivel rendelkeznek: szociális 14, oktatás 8, kultúra 3, szakmai-gazdasági érdekképviselet 2, kutatás 1, településfejlesztés 1, jogvédelem 1, többcélú adományosztás 1 szervezetnél jelenik meg. Megyei megoszlásukban Hajdú-Bihar megye dominál: 21 szervezettel, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye 8, Jász-Nagykun-Szolnok megye pedig 2 szervezettel képviselteti magát. Éves bevételükben az 50 millió Ft feletti összeg dominál (16 szervezet), míg 25-50 millió Ft bevétellel 8, 15-25 millió Ft között 5, és 1-5 millió Ft közötti bevétellel 1 szervezet rendelkezik a mintában.

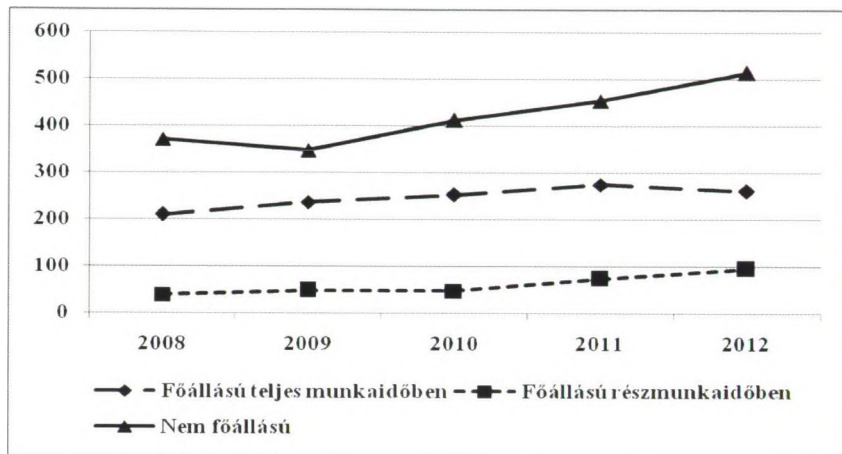
A körükben készített mélyinterjú két részből áll: első részében a szervezet adataira vonatkozó kérdések szerepelnek, a második részében pedig a

humán erőforrás gazdálkodásukkal kapcsolatos véleményüket mértük fel. (A mélyinterjú vázlatát a mellékletbe csatoltuk.) A szervezeti adatokat nagyobb részben a *KSH Statisztikai jelentés a nonprofit szervezetek tevékenységéről, 2011.* és a *KSH Nonprofit szervezetek humánerőforrása, 2011.* dokumentumai alapján összeállított kérdéssorral mértük fel (1. mélyinterjú 1-14. kérdés), amelyet kiegészítettünk néhány 2011-ben végzett hasonló tematikájú kutatásból (Bartal – Nagy – Sebestény 2011) átvett, jelen kutatásra némileg módosított kérdéssel (15-17. kérdés). A humán erőforrás gazdálkodást felmérő kérdéssort három téma köré rendeztük: foglalkoztatási életút, önkéntesek és gyakornokok helyzete, valamint a humánerőforrás menedzsment területei. Az ezekhez összeállított kérdéssorban szintén áttemeltünk kérdéseket az előzőekben említett kutatásból kisebb-nagyobb, a kutatásunkhoz igazodó módosításokkal (5-7., 10., 16. 24-26.), de nagyobb részben főként a saját szavakkal történő kifejtős kérdések vonatkozásában saját kérdéssort állítottunk össze.

A vizsgált szervezetek foglalkoztatási életútja

A civil szervezetek humánerőforrás kapacitásának vizsgálata során az egyik fontos elem annak vizsgálata, hogy a szervezetekben hogyan alakult az első foglalkoztatás, milyen okból, forrásból valósult meg, továbbá hogy az elmúlt 5 évben hogyan változott a foglalkoztatottak létszáma. A 31 db szervezettel készített interjúk közül 30 szervezet esetében lehet értékelhető módon vizsgálni a **foglalkoztatási életút** megvalósulását. Az interjúban kíváncsiak voltunk arra, hogy a szervezet alkalmazottainak, munkatársainak foglalkoztatási jellemzői 5 év távlatában milyen képet mutatnak. A munkatársak között elkülönítettünk főállású teljes munkaidőben foglalkoztatottakat, főállású részmunkaidőben alkalmazottakat, valamint nem főállású (pl. megbízási, vállalkozói szerződéses) kollégákat. A vizsgálat időintervallumát 2008-2012 között határoztuk meg. (10. ábra)

10. ábra: Foglalkoztatottak száma, 2008-2012.

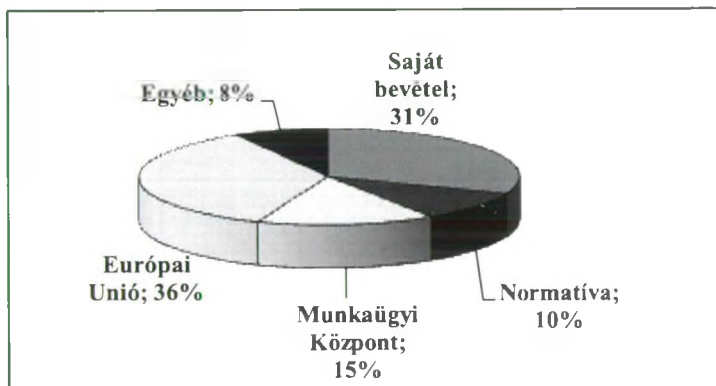


A 30 szervezetben a foglalkoztatottak létszáma összességében növekvő tendenciát mutat, minden évben növekvést tudtak elérni az előzőhöz képest. A civil szervezetek humánerőforrás gazdálkodására jellemző, hogy a különféle szervezeti főtevékenységgel összefüggő alkalmi feladatokat kisebb részben saját, nagyobb részben viszont külső szakemberek bevonásával látják el. A felnőttképzéssel foglalkozó civileknél ez főként a képzések oktatóinak alkalmazása terén figyelhető meg, ahol megbízási és vállalkozási szerződés keretében veszik igénybe szakember segítséget. Ezek a szakemberek a legtöbb szervezet esetében egy stabil, bevált körből kerülnek ki időről-időre. A szervezeti feladatellátásban még mindig alacsony a száma azoknak, akik részmunkaidőben kerülnek alkalmazásra. Hazánkban a részmunkaidőben foglalkoztatottak százalékos aránya évről-évre nő, de még mindig alul marad az EU átlaghoz viszonyítva (18,8%), illetve a 27 Európai Unió tagállam között is a 24. helyen áll a 6,4%-os adattal. Ezzel a számmal meg sem közelíti a listavezető Hollandia 48,5%-át és nem sokkal haladja meg a legutolsó, Bulgária 2,2%-át a 2011-es adatok alapján. (KSH 2012c)

Mind a részmunkaidős foglalkoztatás, mind pedig a nem főállású foglalkoztatottak bérköltségének előteremtése folyamatos kihívást jelent a szervezetek számára. Emiatt a költséghatékonyság elve fő szempont a szervezetek működtetésében, amelynek egyik lehetősége a részmunkaidős alkalmazás és a külső nem főállású foglalkoztatás nagyobb arányú

alkalmazása. A szervezetek munkatársainak bérköltségét és az ehhez kapcsolódó járulékokat több forrás bevonásából fedezik szervezetenként változó arányban. A **források** között jelennek meg az alaptevékenységből származó bevételek, normatív állami támogatások, munkaügyi központtól kapott támogatás, EU-s támogatásból és egyéb támogatásból történő finanszírozása a személyi költségeknek. Egyéb bevételekhez soroltuk az Országos Foglalkoztatási Alap és a Nemzeti Együttműködési Alap, korábbi nevén Nemzeti Civil Alap támogatását is, azok alacsony aránya miatt. (11. ábra)

11. ábra: Személyi költségek fedezete, 2011.



Az alkalmazási költségekben legmagasabb arányú (36%) az EU-s pályázati forrásokból vagy annak keretében történő finanszírozás. Az interjúk alapján több szervezet is hivatkozott arra, hogy a munkatársak bérét 80-90%-ban finanszírozza az elnyert uniós pályázatokból, amelyek nélkül nem is tudna foglalkoztatni. Többek között ezzel hozható összefüggésbe az, hogy a foglalkoztatottak között magas a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező személy. A projektfinanszírozással működő civil szervezetek nagymértékben pályázati forrás terhére, adott projektidőszakra veszik fel a munkatársakat. A 2011-es évben a vizsgált szervezeteknél az összes főállású és részmunkaidős foglalkoztatott (349 fő) közül 194 fő dolgozott határozott idejű munkaszerződéssel. Ez persze nagymértékű létbizonytalanságot is szül a szervezetben, mert a támogatási időszak lejárta után, újabb sikeres pályázat híján nem tudják a szerződéseket hosszabbítani. Ennek a jelenségnek előnye is van, több

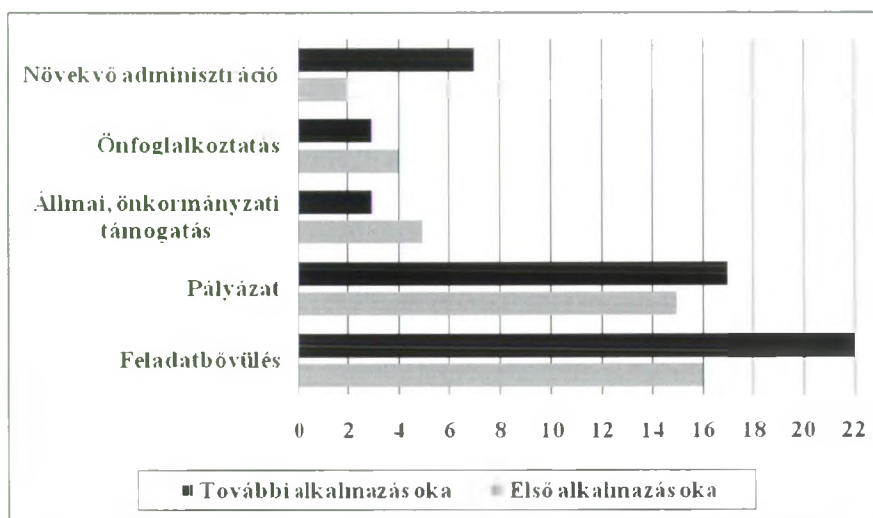
interjúalany mondta, hogy a munkatársak ezért sokkal inkább fontosnak tartják az újabb pályázati források felfedezését, megpályázását – ennek egyébként ők is sok esetben kezdeményezői – munkahelyük megtartása érdekében. Az EU-s pályázati források mellett meghatározó a 31%-os alap-, illetve gazdálkodási tevékenység bevételeiből, tagdíjakból történő alkalmazás. Az általunk vártnál kevesebb arányú, 15%-os a Munkaügyi Központtól kapott bértámogatásokból történő foglalkoztatás. Állami normatívából elsődlegesen a mintában szereplő szociális célú civilek gazdálkodhatnak, ez 10%-os arányban jelenik meg a finanszírozók között. Az egyéb bevételek 8%-ban játszanak szerepet a foglalkoztatás pénzeszközei között.

A kutatás során vizsgáltuk azt is, hogy melyik évben vették alkalmazásba első munkatársukat/munkatársaikat fő- vagy részmunkaidős formában a szervezetek. Ezt követően összevetettük a szervezetek alapításának évét az első foglalkoztatás évével. Az adatok elemzéséből az látható, hogy a vizsgált szervezetek már az alapítás évében vagy az azt követő éveken belül képesek voltak fő- vagy részmunkaidőben munkatársat alkalmazni. Az alapítással párhuzamosan megkezdte a foglalkoztatást 9 szervezet, további 9 szervezet rendelkezett főállású alkalmazottal a 2-3. évben, 4-6 éven belül 8 szervezet, míg 7 éven túl 5 szervezet tud saját főállású személyt felmutatni. Az interjúk alapján a munkatársak **felvételének** öt klasszikus oka volt. Az egyik leggyakrabban előforduló ok a szervezet növekedésével együtt járó feladatbővülés, amelynek ellátása már főállású munkatárs bevonását indokolta. Ezt mutatja az alábbi interjúrészlet is: „1997-ben vettük fel az első alkalmazottunkat, előtte önkéntesekkel láttuk el a feladatunkat. Megnőtt a kapacitásunk akkorra, és már nem volt elég az önkéntes munka. Több feladatunk lett, több megrendelésünk, és abból már finanszírozni is tudtuk a munkatársat.”

A második leggyakoribb foglalkoztatási ok az elnyert pályázat. Munkatársak alkalmazása több esetben feltétele, más esetben pedig célja vagy következménye az egyes hazai és Európai Unió pályázatoknak. Ez az ok a foglalkoztatás elindításában a 31 szervezet közül 15-ben megjelenik. Véleményük alapján: „Csak azokból a forrásokból élünk, amiket az EU-s programokból megpályáztunk és megnyertünk.” Ezt erősítik meg más interjúalanyok is: „1995-ben megalakult a szervezet egy pályázati program kapcsán, és akkor a pályázatban vállalni kellett, hogy 5 éven keresztül főállású dolgozót foglalkoztatunk, és ez azóta is így van. A bérköltségeket pályázatból finanszíroztuk, és azóta is pályázatokból finanszírozzuk a munkatársainkat.”

Voltak szervezetek, akik esetében a foglalkoztatás megkezdése az állami, önkormányzati támogatás okán indulhatott meg, ez 5 esetben hangzott el. A megkérdezett szervezetek körében 4 esetben fordult elő az önfoglalkoztatás igényének megjelenése. A növekvő adminisztrációs terheket kisebb mértékben (2 szervezet) érezték felmerülő okként az alkalmazás megkezdésében. A további fő- és részmunkaidős munkatársak **foglalkoztatásának okai** között ugyanazok a tényezők jelennek meg és arányuk is gyakorlatilag hasonló. (12. ábra)

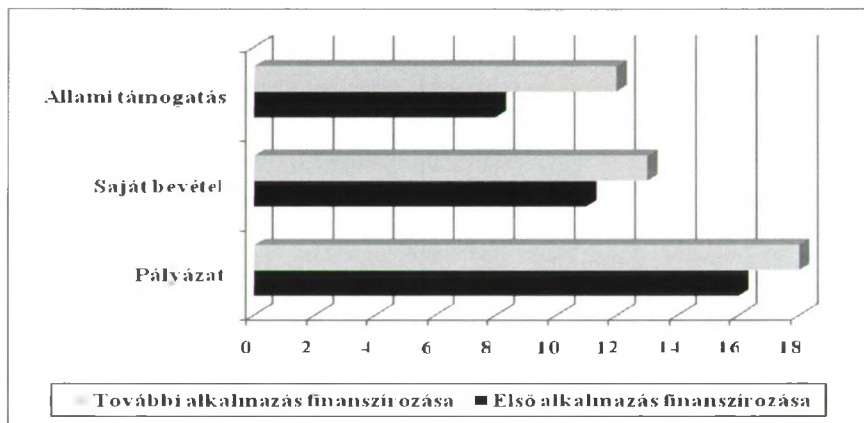
12. ábra: Főállású alkalmazás okai első és további alkalmazás esetén



Az első munkatársak finanszírozásának eszközeként a legnagyobb mértékben az okként is felmerülő pályázatból származó bevételeket jelölik meg a szervezetek, ez 16 esetben volt jellemző. A saját tevékenységek bevételei 11 szervezet életében játszanak szerepet és végül 8 szervezetnél meghatározó az állami támogatás is. Az állami támogatások között állami normatíva, munkaügyi központtól kapott támogatás egyaránt megjelenik. Voltak olyan szociális tevékenységet végző szervezetek akik, feladat-ellátási szerződést kötöttek az önkormányzattal, és ezért cserébe kaptak támogatást a munkatársak bérének fizetésére. A finanszírozás tekintetében tovább erősödik a pályázati támogatás szerepe, jelentős mértékben megnő

az állami támogatás aránya a további munkatársak alkalmazása esetében. (13. ábra)

13. ábra: Főállású alkalmazás finanszírozási forrása első és további alkalmazás esetén

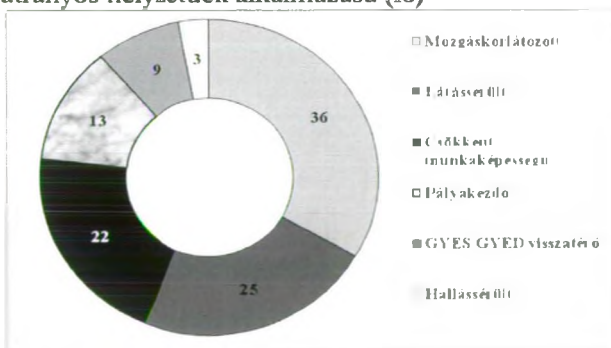


A sok esetben sikeres pályázatokból történő foglalkoztatás egy sarkalatos kérdése, hogy mennyiben sikerül megőrizni a megnövekedett feladatok miatt alkalmazásba vett munkatársakat a projekt lezárása után. A megkérdezett 31 szervezet közül 20 szervezet alkalmazott/alkalmaz munkatársa(ka)t pályázati forrásból. Ezek közül 6 szervezet tudta megtartani minden kollégáját a projekt lezárását követően is. A **megtartásban** legnagyobb súlya az újabb pályázatoknak (18 szervezet esetén) van, de megjelenik az állami támogatás (13 szervezet esetén) és saját bevétel (12 szervezet esetén) terhére történő továbbfoglalkoztatás is. A pályázati források megtartóerejét igazolja az alábbi részlet: „*Olyan szerencsés helyzetben voltunk, hogy folyamatosan jöttek a pályázatok egymás után, és inkább még bővíteni kellett a munkatársak számát, semmint elbocsájtani. Ez a veszély persze fent áll nálunk is, nem lehet hátrádolni, pályázni kell hozzá.*” A projektek keretében felvett munkatársakat a projekt végén nem tudta megtartani 2 szervezet. Az interjúkba bevont szervezetek közül 10 azt nyilatkozta, hogy törekszik a munkatársak továbbfoglalkoztatására, de ennek ellenére nem mindenkit tudott megtartani. A pénzügyi okokból elbocsátásra kerülő munkatársakat több eszköz alkalmazásával is igyekeztek segíteni a szervezetek. A

leggyakoribb módja a segítségnek az erkölcsi támogatás, amely nem kerül semmibe, de mégis nagyon meghatározó szerepű a megmaradó és az elbocsátott munkatárs szempontjából egyaránt, amelyet 12 szervezet fontosnak is tart. Ajánlásokkal 7 szervezet segíti a munkatársai elhelyezkedését, amelyet írásos formában referenciaként biztosít, vagy ismeretségi körében, együttműködők között szóban is megteszi. Bizonyos esetekben, ha saját szervezetben nem is, de más szervezeteknél el tudta helyezni a kollégákat új hely biztosításával 3 szervezet. Továbbá 13 szervezet jelezte azt, hogy nem volt szükség a munkatársak támogatására, mert a szervezetnél szerzett gyakorlat, a kialakított széleskörű kapcsolati rendszer segítette őket abban, hogy maguktól könnyen új állást találjanak.

A hátrányos helyzetű célcsoportok alkalmazása terén azt látjuk, hogy a felkeresett szervezetek nagyobb része, azaz a 31 szervezetből 21 alkalmaz hátrányos helyzetűeket. Tekintettel a szervezetek nagyarányú szociális jellegű tevékenységeire, ez hipotézisünk alapján is várható volt. A hátrányos helyzetű foglalkoztatottak megoszlását vizsgálva a mozgáskorlátozottak (36 fő), látássérültek (25 fő), csökkent munkaképességűek (22 fő) alkalmazása a legnagyobb arányú. A látássérültek nagyarányú alkalmazása azzal magyarázható, hogy a vizsgált szervezetek között volt olyan, akinek fő tevékenysége látássérültek segítése és egyben alkalmazása is. Pozitívként értelmezhetjük, hogy a munkatársi állományban 13 fő pályakezdő található. A GYES/GYED-ről visszatérő 9 fő a szervezet tulajdonképpen főállású munkatársainak GYES/GYED utáni továbbfoglalkoztatását jelenti. Legkisebb mértékben (3 fő) hallássérült szerepel a hátrányos helyzetűek között. (14. ábra)

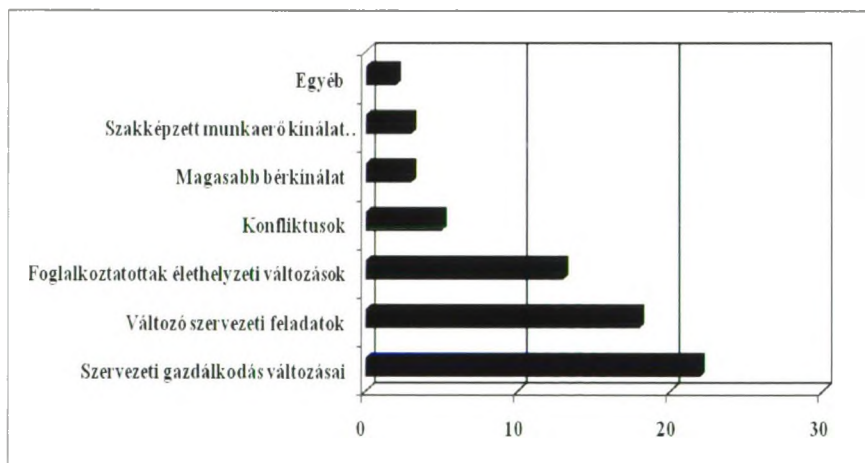
14. ábra: Hátrányos helyzetűek alkalmazása (fő)



A hátrányos helyzetű munkatársak alkalmazásának hátterében a véletlen szerepén túl három további ok áll. Ezek közül az egyik a nonprofit szférában magasabb mértékben jelen lévő társadalmi felelősségvállalás, szociális érzékenység. Erre az okra hivatkozott a hátrányos helyzetű alkalmazó szervezetek közül 12. A speciális foglalkoztatás hátterében 4 esetben áll a pályázati kötelezettség. Ezekben az esetekben konkrét célja volt a projektnek, hogy az esélyegyenlőség jegyében hátrányos helyzetben lévő munkatársat alkalmazzon meghatározott időszakra és feladatokra. A szervezeteket a legkisebb arányban vezérlő tényező a járulékkedvezmény volt, 2 interjúban hangzott el ez a válasz.

A foglalkoztatásban bármely szervezeti formában működő szervezet esetén jelen van a munkatársi állomány **számbeli változása** különféle okok miatt. Az interjúk készítése során 6 válaszlehetőséget kínáltunk fel a szervezeteknek, amely alapján el kellett dönteniük, hogy a saját szervezetükben általában melyek voltak a jellemző okai a munkatársi állomány számbeli változásainak. (15. ábra)

15. ábra: A szervezeten belüli munkatársi állomány számbeli változásának okai



A háttérben az esetek többségében a szervezet anyagi, gazdálkodási helyzetében beállt változások álltak. Az interjúalanyok közül 22-en mondták, hogy a szervezetükben lezajló növekvő/csökkenő bevételek, új/elmaradt pályázati források meghatározóak. A civil szervezetek

növekvő/csökkenő szervezeti feladatait, szolgáltatásait 18 szervezet képviselője jelölte meg az okok között. A munkatársi állomány változásainak harmadik leggyakrabban előforduló okát a munkatársak élethelyzetében beállt változások jelentik, többek között gyermekvállalás, költözés, amelyet 13 szervezet tudott magára vonatkoztatni. A szervezeten belüli konfliktusok, nézetkülönbségek már sokkal kisebb mértékben vannak jelen, ezt összesen 5 szervezet említett okként. Ugyanolyan gyakorisággal jelenik meg az állami vagy a piaci szektor magasabb bérkínálata, mint a szakképzett munkaerő-kínálat növekedése vagy csökkenése a munkaerő piacon. Utóbbi kettőt 3-3 szervezet tudta magára értelmezni, még további két esetben egyéb oka volt a számbeli mozgásnak. Mindezek alapján fő konklúzióink az, hogy a munkatársak ingadozó létszámának oka sokkal inkább keresendő a munkáltató oldalán felmerülő változások, okok (gazdasági helyzet, feladatcsökkenés) között, mint a munkatársak oldalán felmerülő problémákban (magasabb bér, élethelyzeti változások).

Az interjúk alkalmával a 31 szervezet közül 12 értékelte úgy, hogy a humánerőforrása elegendő, és a finanszírozáshoz szükséges források is biztosítottak ehhez. A szervezetek közül 7 tudta magára értelmezni azt az állítást, amely szerint a humánerőforrása nem elegendő, de a hiányzó munkaerő megszerzését még meg tudja oldani. Összesen 10 esetben jelentkezett az a sajnálatos probléma, amely általában igaz lehet a nonprofit szektorra, hogy a humánerőforrása nem elegendő, de a hiányzó munkaerő megszerzésére nincsen forrásuk. A maradék 2 szervezet úgy látja foglalkoztatási helyzetét, hogy bár megvan az elegendő humánerőforrása, amellyel a mindennapi munkavégzés gördülékenyen megvalósítható, de a forrás, amely rendelkezésre áll, nagyon alacsony bérszínvonalat tud biztosítani a munkatársaknak.

A vizsgált szervezetek önkéntesei és gyakornokai

Az **önkéntesek** kiemelten fontos és jelentős forrását adják a civil szervezetek humánállományának. Igazolja mindezt az a tény, hogy a 31 szervezetből 29 esetben – az átadott és teljes körűen kitöltött KSH statisztika szerint – meghatározó a szervezetekben az önkéntesekkel történő feladatellátás. A szervezetek közül saját bevallásuk szerint 2011-

ben rendszeresen dolgozó önkéntese 22 szervezetnek volt, 7-nek nem. Az önkéntest rendszeresen alkalmazó szervezetek legalább havi 8 órát dolgozó önkénteseinek száma 240 fő, akik összesen átlagosan havonta 515 órát dolgoztak. Az alkalmanként önkéntes munkát végző magánszemélyek, tagok saját szervezetük részére 2011-ben 21 szervezet esetén végeztek önkéntes munkát, míg 10 esetben nem. Egy hónap átlagában összesen 330 alkalmi önkéntes végzett munkát, egy átlagos hónapban együttesen 1380 órában. Ez azt jelenti, hogy a rendszeresen és alkalmanként önkéntes munkát végző személyek száma összesen a szervezetekben 570 fő, munkaidejük pedig havi 1895 óra. Ha ezt egy évre vonatkoztatjuk, akkor 22 740 órányi feladatot végeztek el, tehát éves szinten 12 fő heti 40 órában, főállású munkaviszonyban foglalkoztatott munkatárs bér- és járulék költségeit spórolták meg a vizsgált szervezetek az önkéntesek foglalkoztatásával.

Az interjúban megkeresett 31 szervezet között 22 olyan szervezet található, amelyek regisztrált **önkénteseket fogadó szervezetek**, 9 szervezet pedig nem szerepel az adatbázisban. Általában véve a szervezetek többsége azért indítja el a nyilvántartási folyamatot, hogy a szervezetben felgyülemlett feladatokat, amelyeket már csak saját alkalmazottakkal nem tud ellátni, megoszthassa a hatékonyság érdekében önkéntes személyekkel. Az interjúk alapján másik leggyakoribb ok volt a törvényességnak való megfelelés, amelynek fő szabályozója a 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről. A gyakorlati lehetőség biztosítása a harmadik legtöbbször előforduló oka az önkéntes törvény alá történő bejelentkezésnek. Azért regisztrálnak a szervezetek, hogy a náluk munkatapasztalatot, szakmai gyakorlatot szerző önkéntesek ilyen irányú tevékenységét konkrétan igazolni tudják. Kisebb mértékben, de előfordult a válaszok között, hogy a regisztráció valamilyen pályázat miatti kötelezettségvállalásból is fakad. Az önkéntes nyilvántartásba vétel egy speciális esete látható a következő interjúalany válaszában: *„Ha esetleg valamilyen forráslehetőség nyílik az önkéntes foglalkoztatású munkatárs költségeinek biztosításához, feltételeztük, hogy egy bejelentett egyesületnél nagyobb az esélye annak, hogy ilyen forráshoz hozzájussunk.”* Vannak olyan szervezetek, akik nem szerepelnek az önkéntest fogadó nyilvántartott szervezetek adatbázisában, ez 9 szervezetre volt jellemző. Arra a kérdésünkre, hogy miért nem érzik szükségét a regisztrációnak 5 esetben kaptunk választ. A választ adók arra a hivatkoztak, hogy nem ismerik a szabályozást, adminisztrációs terhet jelent

vagy nincs kiadható feladat a szervezetben, amelyet önkéntesekkel tudnának végeztetni.

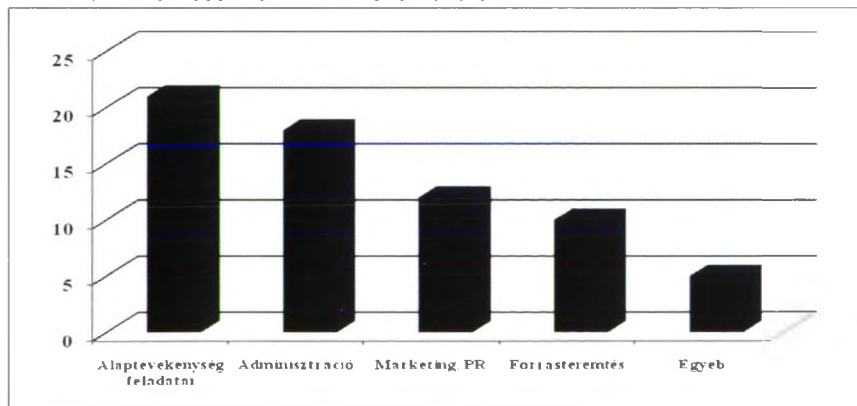
A továbbiakban arra kérdeztünk rá, hogy hogyan történik a szervezetenél az **önkéntesek toborzása, kiválasztása, ösztönzése**. Ezeket a kérdéseket már csak annak a 22 szervezetnek tettük fel, akik regisztrált önkéntes fogadó szervezetek. Toborzási tevékenységet 21 szervezet végez közülük, 1 szervezet azt mondta, hogy nincsen szüksége toborzásra, mert spontán bejelentkezés alapján is biztosított a kellő létszámú segítő. Ez a fajta lehetőség felmerült további 16 esetben is. A klasszikus válaszok gyakorisága alapján arra az eredményre jutottunk, hogy az önkéntes toborzás eszközei között hasonló jelentőséggel bír az online és sajtóhirdetés, az iskolákból, egyetemről történő toborzás és más szervezet segítségének igénybevétele. A szervezetek egy jelentős része fogad felsőoktatásból hallgatókat, akik szakmai gyakorlatukat teljesítik a szervezetenél és/vagy szakdolgozat elkészítéséhez kérnek segítséget a szervezetektől. Az is elhangzott, hogy bizonyos személyek azért vállalnak önkéntes munkát, mert bár van végzettségük, de nincsen szakmai tapasztalatuk, amelynek hiányában nem tudnak elhelyezkedni. Az önkéntes munkával szakmai tapasztalatot is szereznek, amelyet önéletrajzukban feltüntetve nagyobb sikerrel tudnak állásba kerülni. A kutatás során 6 interjúalanytól hangzott el az, hogy más szervezetek révén jutnak önkéntesekhez. Ezek a szervezetek többségében önkéntes centrumként is működnek, amelyeknek az a feladata, hogy az önkénteseket kiajánlják azokhoz a szervezetekhez, ahol szükség van az önkéntes munkájára. Az önkéntesek toborzásában szerepet játszik a munkaügyi központ is, mivel a regisztrált álláskeresőknél egy plusz bevételi forrást jelent az ún. foglalkoztatást helyettesítő támogatás, amelynek feltétele, hogy szerepeljen a munkaügyi központ nyilvántartásában és legalább 30 órányi önkéntes munkát elvégezzon regisztrált önkéntes fogadó szervezetben. Toborzási eszközként megjelentek még a plakátok és a tagságban történő népszerűsítés.

A szervezet számára minden szempontból megfelelő önkéntesek kiválasztásához a 22 szervezetből 15 alkalmaz valamilyen kiválasztási eszközt, módszert. További 7 szervezet mindenkit felvesz, aki bejelentkezik, mert szeretné segíteni az egyesület munkáját. A beérkezett jelentkezések alapján legtöbbször, azaz 12 esetben alkalmazzák a

szervezetek az elbeszélgetést, amely során motivációikról, tapasztalataikról és az elvégezni kívánt feladatokkal kapcsolatos elképzeléseikről kérdezik a jelentkezőket. A más szervezet vagy személy irányából érkező ajánlás szintén fontos lehet az alkalmas önkéntes kiválasztásában, ezt 6 szervezet említi. Az önkéntest keresők a kiválasztás során figyelik azt is, hogy ki milyen területen rendelkezik már tapasztalattal, hogy annak megfelelő feladatokat tudnak-e majd a szervezetben biztosítani. Utóbbi feltérképezését interjúk, önéletrajzok, tesztek kitöltésével tudják megtenni. A szervezetek többségében a különféle kiválasztási eszközök kombinálása tapasztalható.

Az önkénteseket különféle **feladatok ellátásába** tudják bevonni a szervezetek, annak függvényében, hogy milyen szervezeti profilokkal rendelkeznek. Arra a kérdésünkre, hogy milyen feladatokra vették már igénybe önkéntes munkáját, az interjúalanyok jelentős része a szervezet alaptevékenységével összefüggő feladatokat, szolgáltatásokat (21 szervezet) említi, valamint a működtetésével, adminisztrációjával kapcsolatos feladatokat (18 szervezet). A szervezet alapfeladatai között sokféle lehetőség van a gyakorlat szerzésére, köztük oktatásszervezés, rendezvényszervezés, vradások szervezése, táborokban, klubokban koordinátori feladatok, tanácsadás szociális területen stb.. A szervezetek számára még mindig nagy terhet jelent a mindennapi adminisztráció (pl. postázás, fénymásolás, rendszerezés, iktatás stb.) megoldása, amely feladatokba az önkénteseket nagy arányban vonják be. (16. ábra)

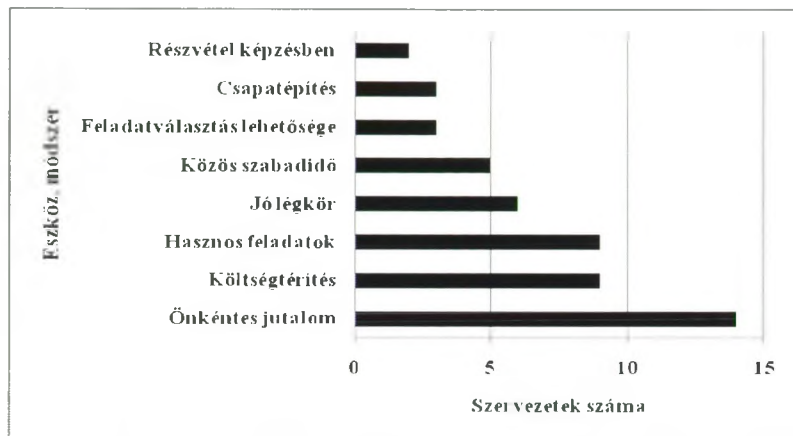
16. ábra: Önkéntesek feladatai a szervezetekben



A válaszadók között 12 esetben adnak az önkénteseknek marketinggel, PR tevékenységgel kapcsolatos feladatot, ide sorolva a honlapok frissítését, szórólapozást, plakátok szerkesztését, rendezvényeken szóró ajándékok átadását stb.. A szervezeti forrásteremtésbe 10 szervezet vonja be valamilyen módon a segítőket. Néhány esetben bekapcsolódhatnak pályázatírásba, projektek elszámolásába, forráskeresési feladatokba. Az egyéb feladatok között könnyebb fizikai munkák, adománygyűjtés és gyermekfelügyelet jelentek meg. Problémát jelent – főleg a szakmai gyakorlatra jelentkezők között – a rövid gyakorlati idő eltöltése egy-egy szervezetben. A vezetők elmondása alapján sokszor azért kapnak kisebb mértékben szakmai feladatot az önkéntesek a gyakorlatok alkalmával, mert olyan rövid időt tudnak maradni, hogy az nem elegendő a betanításra és a feladat elvégzésre. A feladatok jellegét befolyásolják az aktuálisan futó projektek, rendezvények, képzések, tanácsadások, pályázati feladatok, amelybe bekapcsolható az önkéntes.

Több szervezet úgy vélekedik, hogy a saját szabadidejük terhére, a segítség pusztá szándéka miatt önkéntes feladatokat ellátó személyek fáradozásait valamilyen módon el kell ismerni és motiválni. Ez különösképpen fontos azoknál a fiataloknál, akik a civil szervezetekben szerzik első munkatapasztalataikat és a tényleges munkaerő-piaci részvételüket meghatározhatja az, hogy a munkatapasztalat megszerzése milyen élményként él bennük. Emiatt mind a 22 szervezet fontosnak tartja az **önkéntesek motiválását**, megtartását különféle anyagi és nem anyagi jellegű ösztönzők alkalmazásával. A 2005. évi önkéntes törvény lehetőséget biztosít arra, hogy a közérdekű önkéntes tevékenységéért jutalmat adhasson a szervezet az önkénteseknek. Ezzel az eszközzel a megkérdezett szervezetek közül 14 szokott élni. A jutalom éves összege nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér mindenkor havi összegének húsz százalékát. Az ilyen formában biztosított jutalom az önkéntesnek és a munkáltatónak is adómentes. (2005. évi LXXXVIII. törvény) Felmerül a költségtérítés biztosítása is az egyes szervezetek gyakorlatában, ilyen például az útiköltség térítése, étkezés biztosítása vagy éppen egy-egy tábor alkalmával a díjmentes szállás és részvétel biztosítása a táborban való aktív részvételért. (17. ábra)

17. ábra: Az önkéntesek motiválásának eszközei, módszerei



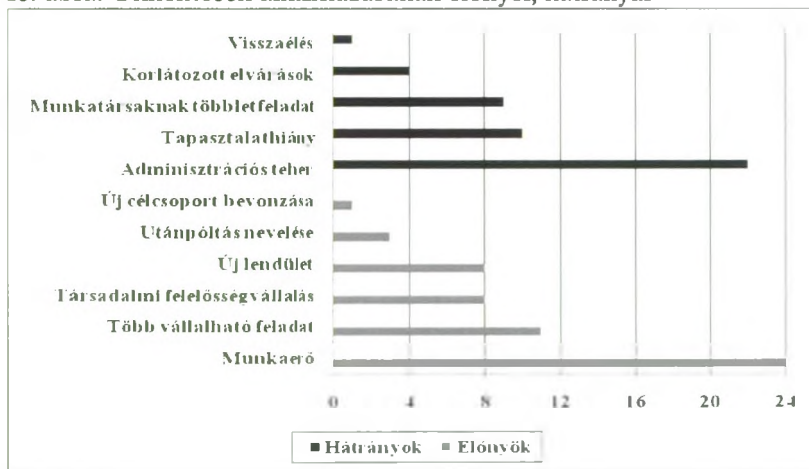
A nem anyagi jellegű ösztönzők között fontos szerepe van annak is, hogy az önkéntes értelmes feladatot végezhet, amely mindamellett, hogy hasznos másoknak, önmaga számára is érdekes, változatos és építő jellegű. Ennek a lehetőségét 9 szervezet alkalmazza. Jelentős motivációs tényezőként hat a jó légkör is, arra hogy az emberek szívesen és odaadással dolgozzanak mások javára. Az önkéntesek fáradóságait 5 szervezet közös szabadidő eltöltésével is tudja honorálni, mint például a munkatársak és önkéntesek közös kirándulásai, vacsorái, ünneplései. Fontos ösztönzőnek tartja 3 szervezet azt, ha biztosítja az önkéntesnek a feladatválasztás szabadságát, vagy a kimondottan a munkatársak és önkéntesek kölcsönös megismerkedését, a jó légkör kialakítását szolgáló csapatépítési lehetőségeket. A bevont nonprofit szervezetek közül két esetben került említésre az, hogy éppen aktuálisan zajló képzéseikbe bekapcsolódhatnak és tanúsítványt szerezhetnek az önkénteseik, amennyiben ez a lehetőség érdekli őket. A fiatal önkéntesek esetében kiemelkedő motivációs erőként hat a nyári fesztiválokra való részvétel lehetősége. „A fesztiválon való részvétel elég motiváló. Véges számú jegyet szoktunk kapni, olyan 6-8 jegyet, és abból 2-3-4 jut az önkénteseknek. Azoknak az önkénteseknek adjuk, akik a legtöbbet tudtak segíteni, a leghatékonyabb volt a munkájuk.”

Elmondásuk alapján a szervezetek törekednek arra, hogy önkénteseiket megtartsák, amiatt mert jól beváltak vagy például stratégiai szerepük van az utánpótlás nevelésben. Természetesen a folyamatosan cserélődő önkéntes

állománynak is van előnye, ilyen például az új kapcsolat, ismertség szerzése, az ötletek, lehetőségek bevonása.

A kutatásba bekapcsolt szervezetek az önkéntesek, gyakornokok **alkalmazásának előnyeit és hátrányait** is látják a saját szervezetük életében, amelyek mérlegelését folyamatosan megteszik, amikor önkénteseket fogadnak egy-egy tevékenység ellátására. Teszik ezt azért, hogy megállapíthassák, hogy egy-egy önkéntes megismertetése a szervezettel, a betanítására fordított idő és az ittléte alatt végzett feladatok mennyiben kompenzálják egymást. Kivétel nélkül minden megkérdezett szervezet azt mondta, hogy a plusz munkaerőhöz jutás az egyik legnagyobb előnye önkéntes alkalmazásának, további 11 szervezettől hallottuk azt, hogy általuk több feladatot is tudnak vállalni, mint amennyit a főállású munkatársak meg tudnának csinálni, ez pedig a szervezet épülését szolgálja. Az önkéntesek részéről társadalmi felelősségvállalást jelent a civil szervezetekben végzett munka és új lendületet, szemléletet hozhat a szervezet életébe az önkéntes – véli ezt 8-8 szervezet. Mindezek mellett az utánpótlás biztosításával is pozitív hozadékot jelent 3 szervezet véleménye alapján, és 1 szervezet válasza alapján új célcsoportot kapcsolhat be a szervezetbe. Utóbbi alatt azt értették, hogy az önkéntes barátai, ismeretségi köre révén a szervezet tevékenységeinek újabb résztvevőit jelenthetik ezek az emberek. (18. ábra)

18. ábra: Önkéntesek alkalmazásának előnyei, hátrányai



A sok-sok előny mellett láthatóak az önkéntesség nehézségei is, ilyen például a mind a 22 alany által megnevezett adminisztrációs teher, amely onnantól kezdve, hogy önkéntes szerződés alapján foglalkoztat valaki, megfigyelhető. A tapasztalathiány 10 szervezet szerint jelent nehézséget, amely együtt jár azzal, hogy szakmai feladatokat kisebb arányban lehet rájuk bízni és a munkatársaknak is több időráfordítást jelent az önkéntes felkészítése, betanítása. Azokban az esetekben, ahol az önkéntes munkavégzés egyik célja a gyakorlat, munkatapasztalat megszerzése, ott ez folyamatosan jelen lévő probléma marad. Ezzel van összefüggésben a már említett többletfeladat a munkatársaknak, amelyet 9 alkalommal neveztek meg. A korlátozott elvárások és visszaélési problémák kevesebb alkalommal (összesen 5 említéssel) ugyan, de jelentkeztek a válaszok között.

A vizsgált szervezetek humán erőforrás menedzsmentje

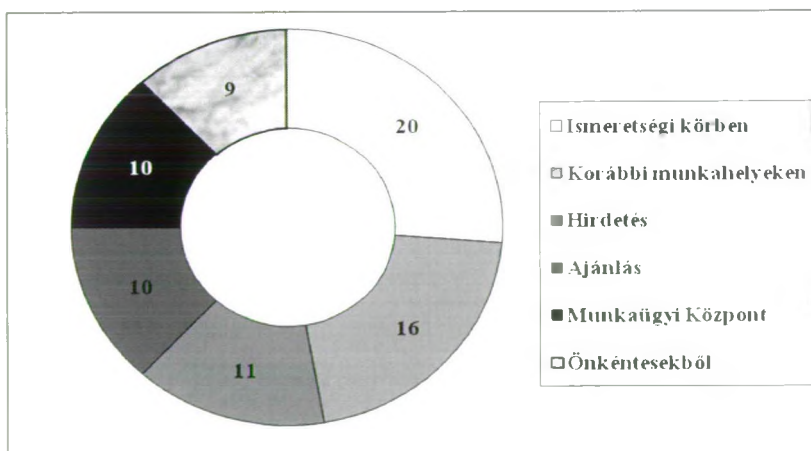
A humán erőforrás menedzsment főbb területeinek (vö. Bakacsi 2004) vizsgálata során az alábbiakat vizsgáltuk a kutatásunkban: munkakör kialakítása, toborzás, kiválasztás, motiválás, karriertervezés, képzés.

A szervezetben dolgozók **munkakörének** kialakítása során leginkább a végzettségüket veszik figyelembe, ez a válasz 24 szervezet felől érkezett. Meghatározó emellett a tapasztalat is, 16 szervezet szerint fontos hogy milyen munka- és szakmai tapasztalattal rendelkezik az egyén. A szervezetnél eltöltött idő kevésbé határozza meg a munkatársak munkakörének tartalmát, a pályázatokban elvártak azonban sokkal inkább. A megkérdezett 31 szervezet közül 12 esetben a munkakör tartalmát az befolyásolja, hogy abban a projektben, amelyből a munkatárs bére finanszírozásra kerül, milyen feladatok lesznek dominánsak, nem pedig a szervezeti működésben betöltött szerepe (pl. felnőttképzési vezető). Ez azt is jelenti, hogy a munkatársak munkakörének megnevezése bizonyos időközönként változik és az éppen aktuális munkakörébe a projektben felvállalt feladatain túl (pl. tanácsadások szervezése és tartása) belekerül az egyéb szervezeti feladat (pl. PR, marketing biztosítása) is. A munkaköri feladatokat 29 szervezet munkaköri leírásban rögzíti és mindössze 2 szervezet nem vezet ilyen dokumentumot. Az egyenletes munkaterhelésre 20 szervezet törekszik, amelyben már a munkakör kialakításának is szerepe van. Mindemelllett az egyenletesebb terhelés megvalósulása érdekében a

szervezetek odafigyelnek a feladatok nehézség szerinti megosztására és a munkatársak különböző mértékű teherbírására is. Segítik egymást a munkatársak azzal, hogy ha valakinek több feladata gyűlt össze, akkor besegítenek a másinak és ez kölcsönösen működik. Ehhez persze az szükséges, hogy egy szervezetben minél többen ismerjék és értésék a másik munkáját, hogy igény esetén átvállalhassanak feladatot vagy akár helyettesíthessenek is.

A **toborzási és kiválasztási eszközök** ismerete és alkalmazása az interjúk alapján jelen van a nonprofit szervezeteknél is, még ha ritkábban vagy kisebb mértékben kell is azt alkalmazniuk. Történik mindez azért, mert a szervezetekben viszonylag alacsony szintű a fluktuáció, és az egy évben szükséges plusz munkaerő igény (pl. a megnövekedett szervezeti feladatok révén) viszonylag alacsony szintű a forráshiány miatt. A toborzás nagyobb mértékben jelenik meg az alkalmi jelleggel a szervezetben feladatot ellátó szakemberek között, mint például oktatók, előadók, tanácsadók stb.. Toborzási eszközöket a szervezetek 100%-a alkalmaz valamilyen módon. A hiányzó munkaerő megszerzésére a szervezetek túlnyomó része először ismeretségi körben, tagságban vagy a korábbi munkahelyeken megismert személyek körében néz körül, ezeknek a módszereknek az alkalmazása összesen 36 alkalommal hangzott el (több válasz megadhatósága miatt). (19. ábra)

19. ábra: A munkaerő toborzásának eszközei



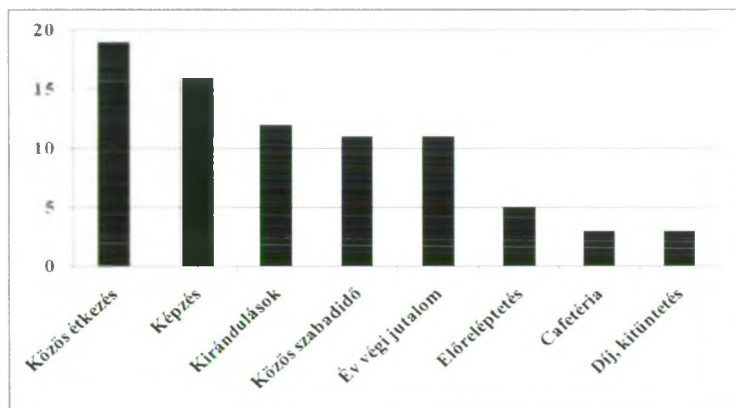
A saját vagy más honlapon és a nyomtatott sajtóban történő hirdetést 11 szervezet alkalmazta már. A munkaügyi központ által történő toborzás és az ajánlások 10-10 szervezet esetében jelentenek már alkalmazott csatornát. Ami a civil szféra sajátosságát jelenti munkaerőpótlás szempontjából, az az önkéntesek köréből történő felvétel. Az eddigi gyakorlatuk alapján már 9 szervezet esetében vált önkéntesből munkatárs. Ez a sikeres kiválasztást és a beillesztési folyamatot is megkönnyíti, hiszen az új kolléga már ismeri a szervezetet és a munkatársakat, a korábbi munkabírása, munkatapasztalata, személyisége és egyéni készségei pedig garanciát nyújtanak a munkakör feladatainak eredményes és színvonalas elvégzésre.

A szervezetek közül 26 alkalmaz kiválasztási módszereket és eszközöket. Klasszikus kiválasztási forma az önéletrajz kérése és az interjú, ezt 22 szervezet fontosnak véli. A kiválasztásban fontos szerepet tulajdonítanak az ajánlásnak: 11 szervezet jelezte azt, hogy a referenciákat vagy a más szervezetek, személyek általi ajánlásokat fontosnak tartják a kiválasztás folyamatában. A próbamunka vagy a motivációs levél kisebb jelentőséggel bír az eszközök, módszerek között. A szervezetek a kiválasztásban legalább két eszközt alkalmaznak, amelyeknél a leggyakoribb kombináció a szakmai önéletrajz és személyes elbeszélgetés párosa. Bizonyos esetekben pedig kisebb gyakorlatok, ún. próbafeladatok elvégzésére is sor kerülhet az interjú keretében, mint ahogyan az alábbi példa is mutatja: *„A beérkező kb. 30 önéletrajz közül 10-12 jelentkezőt hívtunk be a személyes interjúra, és a személyes benyomások alapján választottuk ki azt a 3 főt, akét megkértünk: írják le 1-2 oldalban, hogyan látják eljövendő szerepüket a szervezetnél és a feladatellátásban az interjú alkalmával megkapott szervezeti dokumentumok alapján.”*

A toborzási és kiválasztási eszközök alkalmazása azért is alacsonyabb mértékű a már említett okok mellett, mert a szervezeteknek már kialakult az a stabil, nem főállású szakember gárdája, akikre minden esetben alapozzák a már meglévő tevékenységeiket, az újakat pedig úgy igyekeznek kialakítani, hogy a már összeállt háttérbázisból tudjanak válogatni. Az alacsony szintű fluktuációnak egy lehetséges okát jelenti az elhangzottak alapján, hogy a munkatársak szeretnek a civil szférában dolgozni az emberléptékűsége és emberközpontúsága, valamint a rugalmas munkaidő megvalósulása miatt is. Nonprofit szervezeti körben is működnek az alkalmazottak megbecsülését és ösztönzését kifejező **motivációs**

eszközök. ezek alkalmazását 30 szervezet említette, egy kevésbé tartja ezt fontosnak. Az ösztönzők között több a forprofit szférában elterjedt, és néhány ezen a területen kisebb mértékben megjelenő eszköz. (20. ábra)

20. ábra: Motivációs eszközök a vizsgált civil szervezetekben



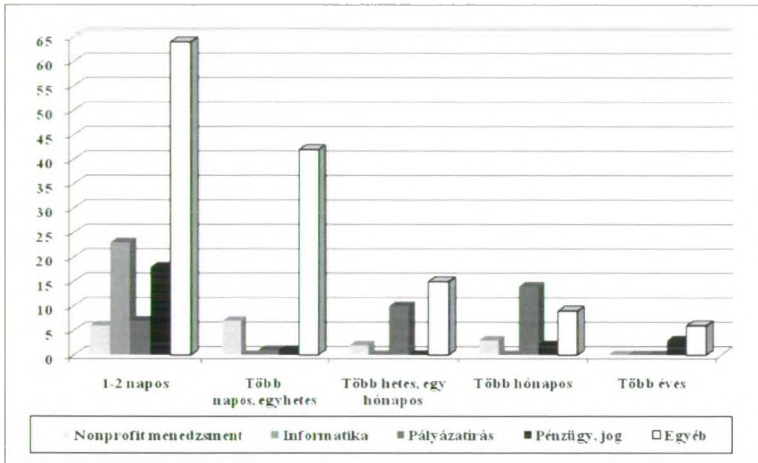
A nem közvetlen módon anyagi elismeréssel járó eszközök a leggyakoribbak, mint például a közös étkezések, kirándulások, általában véve a közösségi együttléte biztosító lehetőségek. A közvetlenül anyagi ösztönzők, mint az év végi jutalom, cafetéria kevesebb szervezetnél jelennek meg. Ez nem azt jelenti, hogy ezek a szervezetek kevésbé tartanák ezeket fontosnak, hanem többségében anyagi helyzetük nem teszi lehetővé biztosításukat. Feltűnően sok szervezet alkalmazza az ösztönzés részeként a konferenciákon, képzéseken való részvétel lehetőségét, ezzel is mutatva azt, hogy a számukra fontos a munkatársak szakmai fejlődése és ehhez forrást, időt is áldoznak. Ez akkreditált felnőttképzési szervezeteknél elvárható, általában a szervezetek minőségbiztosítási rendszerének része. A nonprofit szervezetek jellemzője, hogy tagjaikat és munkatársaikat valamiféle közös érdeklődés, érdek köti össze, olyan emberek csoportját alkotják, akik szívesen működnek együtt és dolgoznak közösen. Ennél fogva jelentkezik nagyobb mértékben a közösségi alkalmak létének igénye. A motivációs eszközök között eseti jelleggel hangzottak el: a születésnapok megünneplései, ruhapénz, fizetés emelése, közös családi programok, útiköltség térítése, közösség előtti dicséret, prémium és ajándécsomag eszközei is. Megkérdeztük, hogy az említettek közül melyiket tartják a

leghatékonyabbnak és az esetek jelentős százalékában a jó légkör, a közösségi együttlétekl kapcsolatos motivációk kerültek felsorolásra.

A tudatos **karriertervezés** jelenségével összesen 5 szervezet esetében találkoztunk, de valamilyen humánfejlesztési tervvel legalább írásban rendelkeznek a szervezetek. Ez betudható annak, hogy felnőttképzési intézményakkreditációval rendelkező szervezetek révén humánerőforrás tervvel és továbbképzési tervvel rendelkezniük kell a felnőttképzési törvény (2001. évi CI. törvény) alapján. Bevallásuk szerint mind a 31 szervezet igyekszik biztosítani a munkatársak számára az egyéni fejlődés lehetőségét. Ennek legelterjedtebb eszközeként a rövidebb-hosszabb idejű képzéseken (28 szervezet) és szakmai konferenciákon (20 szervezet) való részvételt emelték ki. A képzések nem csak a szakmai tudás bővülését jelentik jó pár munkatárs esetében, hanem az önmegvalósítást is, amely egyre gyakoribb igényként jelentkezik: *„Lehetőség van projektek kidolgozásába bekapcsolódni, ahol saját képzését beépítheti és elképzeléseit megvalósíthatja. Egyesületünknek célja, hogy innovatív, újító, mozgékony emberek dolgozzanak benne, ne szigorúan le szabályozott keretek között működjünk.”* A lehetőségek között az egyéni felelősségi körök bővítése is elhangzott, amely azt jelenti, hogy kellő tapasztalat és szervezetnél eltöltött idő esetén a foglalkoztatottak feladatköre – és ezzel több esetben a felelősségi köre is – bővíthet. A hatáskör bővülése szintén ezzel összefüggésben jelenik meg 11 válaszadónál.

A **továbbképzésekkel** összefüggésben érdeklődtünk arról, hogy a szervezetek főállású foglalkoztatottjai milyen mértékben vettek részt képzésekben az elmúlt 3 évben, tehát 2009-2011 között. (21. ábra)

21. ábra: Továbbképzésekben való részvétel alakulása 2009-2011. között



Általános megállapításunk, hogy minden munkatárs részt vett legalább 1 rövidebb-hosszabb idejű képzésben a 3 év alatt. Gyakori megoldási alternatíva a képzési részvétel biztosítására a szervezetek saját képzéseibe vagy projektek keretében zajló ingyenes képzésekbe történő bekapcsolódás. Az erkölcsi támogatáson túl a munkáltatók mindegyike támogatja egyéb eszközökkel is a képzési részvételt, mint például munkaidő kedvezmény, rugalmas munkaidő, útiköltség térítés, tehermentesítés a vizsgák idejére, és kisebb mértékben a képzési díj finanszírozása is jellemző. Az egyéb kategóriákon túli 4 témakörben a legtöbb munkatárs pályázatírás, forrásteremtés témájában szervezett képzésen vett részt, ezt követi a pénzügyi és jogi, az informatikai és végül a nonprofit menedzsment témában szervezett továbbképzés. A leginkább elterjedtek a rövid, 1-2 napos képzési időtartamot magában foglaló képzések és a több hónapos képzések. A legalacsonyabb arányban a több éves, leginkább diploma, másoddiploma vagy szakirányú továbbképzés megszerzésére irányuló, elsődlegesen a felsőoktatáshoz kötődő képzések jelennek meg. Egyéb képzésekben a szociális jellegű tanfolyamok domináltak, ami a mintában szereplő nagyarányú szociális tevékenységet ellátó szervezetek kötelező továbbképzései miatt alakult ki. Emellett a humán terület képzései a meghatározóak az egyebek között, mint a pszichológiai, módszertani jellegű, esélyegyenlőségi és jeltolmács képzések.

Összességében a felkeresett civil szervezetek mindegyike fontosnak tartja az emberi erőforrás menedzsment területének ismeretét és tudatos alkalmazását a szervezeti célok és egyéni elképzelések hatékony megvalósítása miatt. Az elmondások szerint többségében a vezető vagy vezetőség látja el a HR feladatokat, de már több szervezet érzi annak szükségességét, hogy főállásban foglalkoztasson egy kimondottan ezzel a területtel foglalkozó munkatársat. Ennek a felismerése és igénye elsődlegesen a legalább 6 főállású és további min. 10 külső munkatársat mozgató szervezetek elképzelése. Véleményük szerint az önkéntesek koordinációja is hatékonyabb lenne egy ilyen munkatárs által.

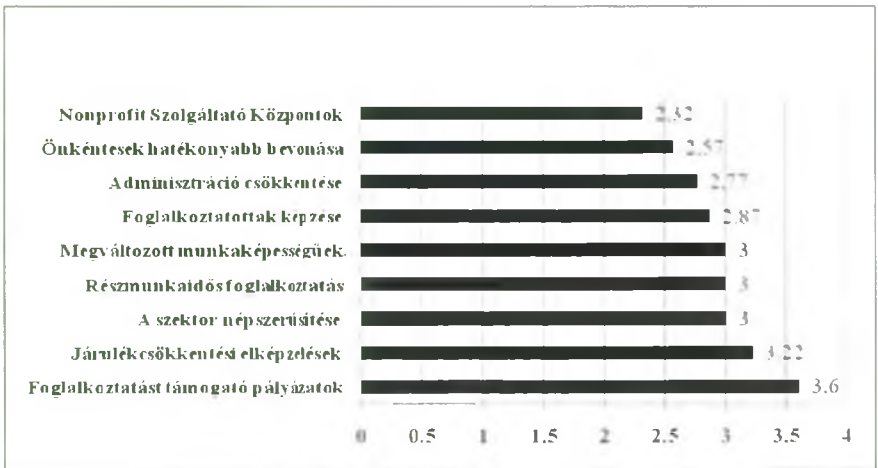
Összegzés

A vizsgálat során, a 2012. 09. 01-jei mintavétel lezárását követően újabb akkreditált felnőttképzési szervezetek jöttek létre a civil szektorban az Észak-Alföldi régióban: Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 3, Jász-Nagykun-Szolnok megyében 1 szervezet. Ezek a szervezetek már jelen kutatásunkba nem kerülhettek bele. Ennek ellenére is úgy gondoljuk, hogy sikerült számos fontos tendenciát felvázolnunk a civil szektorban működő akkreditált felnőttképző szervezetek mintája alapján, amelyek sok esetben országos trendként is érvényesülnek. Általánosan elmondható, hogy ezek a szervezetek rengeteget tesznek a térségük társadalmi-gazdasági fejlettségéért alaptevékenységeikkel és felnőttképzéseikkel, foglalkoztatóként való megjelenésükkel egyaránt. Jól példázza ezt az egyik interjúalany elmondása: *„Remélem, minden mozdulatunkkal a térség fejlődését segítjük.”*

A nagyobb szervezetek fejlett humán erőforrás gazdálkodással rendelkeznek, és elengedhetetlennek tartják az ezzel kapcsolatos ismereteket, ezért folyamatosan fejlesztik magukat képzésekkel, konferenciákon és szakmai találkozókra való részvétellel, a jó gyakorlatok megismerésével és átvételével (a válaszadók körében 5 szervezet említette, hogy ilyen jó gyakorlatokat már vett át eddigi tevékenysége során, és további 6 válaszadó tervezi). Ennek ellenére szervezetük humán erőforrás helyzetéről vegyes képet látnak, amelynek megítélését ötös skálán összesítve a foglalkoztatási helyzetükkel való elégedettségük 3,26-os értéket ad. Többségében pozitív és negatív tendenciákat egyaránt látnak ebben, de több az optimista szervezetvezető, és ez a személyiségjeggy alapvetően is

szükséges a civil szervezetek működtetésében. Mind saját szervezetükben, mind a szektorban általában a foglalkoztatási problémák alapját a forráshiányban látják, bár tisztában vannak vele, hogy ők azok közé tartoznak, akik ezzel a problémával a civil szektorban működő társaikhoz képest eredményesebben birkóztak meg. Így jelentősebb problémának látják ezt a szektorban, mint önmaguk szempontjából. A szektor foglalkoztatási szerepének növelésében meghatározó tényezők között jelentősnek látják az állam szerepét. (22. ábra)

22. ábra: A nonprofit szektor foglalkoztatási szerepének növelését befolyásoló tényezők



Az állam ezek a tényezők közül a foglalkoztatást támogató pályázatok, a járadékcsoökkentés, az egyes speciális foglalkoztatási területekhez (pl. részmunkaidő, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása) kapcsolódó hatékony jogi szabályozás és az adminisztráció csökkentése érdekében tehet. De fontos szerep hárul magára a szektorra is, mivel a szektor népszerűsítése, az önkéntesek hatékonyabb bevonása, és az állam által biztosított lehetőségek és feltételek hatékony kiaknázása rájuk hárul. Ebben a szektor feladataként fogalmazhatjuk meg egyik interjúalanyunkkal egyetértve: *„Fontos, hogy együttműködjünk egymással, segítsük egymást, ne egymás ellen dolgozzunk, tehát nyissunk egymás felé.”*

ESETTANULMÁNY A CSAT EGYESÜLETRŐL

A szerző neve: Ozga Linda

A mentor tanár neve: Kenyeres Attila Zoltán, kulturális és médiatanácsadó, KultúrÁsz Közhasznú Egyesület

I. A szervezet múltja

A CSAT Egyesület, mely közhasznú szervezetként alakult **1998**-ban, fő céljaként tűzte ki, hogy a foglalkoztatás-, a társadalompolitika és a szociális munka terén **fejlesztő, tanácsadó, valamint információkövetítő feladatokat** lásson el, valamint a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűnek minősülő rétegek és személyek számára reintegrációs, foglalkoztatási és képzési programokat szervezzen és valósítson meg. Az egyesület szolgáltatásainak célcsoportját **álláskereső, pályakezdő fiatalok**, valamint az ezen hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatását, képzését szervező, szociális és mentális problémáit kezelő **civil szervezetek** alkotják.

A CSAT Egyesület 2005-től *akkreditált szervezet* lett, mely minősítés ügyfeleiket és együttműködő partnereiket biztosítja a nyújtott szolgáltatások magas minőségéről.

A szervezet szakmai közössége célul tűzte ki, hogy az Észak-alföldi régió munkaerő-piaci tekintetben hátrányos helyzetű rétegeinek, illetve a velük foglalkozó szervezeteknek esélyeit növelje humán szolgáltatásaival.

A foglalkoztatási célú civil szervezetekhez kapcsolódik az egyesület **kapcsolatépítő, érdekérvényesítő tevékenységeinek** köre. A szakmai gárda mindennapos munkája során elsődleges fontosságúnak tartja az *egyenközpontúságot és a fejlődésorientáltságot*.

II. A szervezet jelene

A CSAT Egyesület által kiemelten kezelt területek/szolgáltatások:

- az ifjúkori céltalanság, állás nélküli életmód megelőzése és kezelése összetett, egyénközpontú szolgáltatások nyújtásával,
- munkaerő-piaci integrációt segítő egyéni és csoportos szolgáltatások, korhatárra való tekintet nélkül,
- foglalkoztatási célú civil szervezetek ismereteinek bővítése, kapcsolati háló kiépítéséhez és bővítéséhez való hozzájárulás

tanácsadások segítségével, valamint rendezvények, képzések szervezése által.

A CSAT Egyesület tevékenységi körei:

- Hátrányos helyzetű fiatalok, a munkaerőpiacról kirekesztett és/vagy peremhelyzetbe kényszerült munkanélküliek számára megvalósított projektek (pl. KidNet.hu, HEFOP 2.3.2.).
- Szervezetek képviselői számára nyújtott szolgáltatások, tapasztalatátadás projektek tervezéséhez, lebonyolításához.
- Partneri együttműködésben megvalósított feladatok (pl. A nonprofit szektor foglalkoztatásának bővítésére vonatkozó Regionális Foglalkoztatás-fejlesztési Stratégia elkészítésében vállalt megyei koordinátori szerep).
- Munkaerő-piaci szolgáltatások (pl. képzések, tanácsadások, kapcsolatfelvétel a munkáltatói oldallal).
- Belföldi önkéntesek képzésének és gyakorlatának menedzselése, valamint nemzetközi önkéntes programok megvalósítása (pl. Európai Önkéntes Szolgálat (EVS) keretében a hátrányos helyzetű fiatalok számára külföldi munkavégzési lehetőség biztosítása, külföldi partnerszervezet keresése, ill. külföldi önkéntes munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése).
- Nemzetközi ifjúsági programok hátrányos helyzetű fiatalok részére.

Konkrét tevékenységek:

Munkaerő-piaci szolgáltatások:

- Pályatanácsadás,
- Munkatanácsadás (egyéni és csoportos formában),
- Álláskeresési-, elhelyezkedési tanácsadás,
- Álláskeresési technikák oktatása,
- Álláskereső klub.

Szakmai képzések, továbbképzések:

- Terepgyakorlat biztosítása képzésben résztvevők számára,
- Módszertani képzés,
- Projekttervezési kurzusok:
 - Célorientált projekttervezés,
 - Projektmegvalósítás gyakorlati tapasztalatainak átadása,
 - Pályázatírás.

- Szakértői tevékenységek,
- Mentori tevékenységek,
- Best practice (pl. motiváció erősítése),
- Külföldi és belföldi kapcsolati hálózat bővítése, partnerségi együttműködés,
- Önkéntesek fogadása, küldése, programokba való bevonása.

Tréningek:

- Kommunikációs tréning,
- Konfliktuskezelés tréning,
- Problémamegoldó tréning,
- Motivációs tréning,
- Multi-kulturális tréning,
- Szervezetfejlesztő-tréning,
- Képességfejlesztő tréning,
- Pályaorientációs tréning,
- Pályakorrekciós tréning,
- Anti-diszkriminációs tréning,
- Igény szerint speciális tematika kidolgozása alapján.

III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai

Az egyesület a 2012. évben 22 főállású munkatársat foglalkoztat. Közülük 16 főt teljes munkaidőben, 6 főt részmunkaidőben. A szakembergárdát 5 nem főállású alkalmazott egészíti ki. A működéshez szükséges feladatok mindegyikét – a jogi feladatokat leszámítva – saját alkalmazott látja el, ennek alapján tehát indokolt a viszonylag nagyméretű apparátus.

A 2011-ben alkalmazott 33 fő *demográfiai jellemzőit* tekintve javarészt nők (28 fő), emellett 20 és 60 év közöttiek. *Végzettségüket* tekintve 23-an felsőfokú, humán, pedagógiai illetve közgazdasági végzettséggel rendelkezők. A szervezet berkein belül jellemző a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatása, hiszen többen 50 év fölöttiek, több gyermekét egyedül nevelő, vagy nő. Mivel az egyesület dolgozóinak zöménél előfordul valamilyen szociális jellegű probléma vagy nehézség, ezért a szervezeten belül kialakult az ez irányban tanúsított tolerancia. Erre vezethető vissza, hogy gyakran egyes saját tevékenységekben is felvállalják az előzőleg valamely programjukban résztvevők elhelyezését.

Tagfelvétel esetén a toborzás egyrészt hallgatói körökben történik: korábban

szakmai gyakornokként, vagy önkéntesként működő jelenlegi, vagy volt hallgatók beadott jelentkezései alapján, esetleg személyes kompetenciáikat ismerve. Emellett a jelentkezésüket korábban beadók közül válogatnak. Szükség esetén munkaerő közvetítő szervezetek helyi kirendeltségeit is megkeresik, tájékoztatják az aktuális keresésről. Az első körös kiválasztás után a megmaradt önéletrajzok alapján kerül sor a személyes beszélgetésre. Nagyarányú jelentkezés esetén gyakorlati meghallgatást is tartanak, melynek során a jelentkező kreativitását, problémamegoldó készségét, kommunikációs képességeit, rálátását, gyakorlatiasságát, szociális érzékenységét figyelik meg. Ezek mellett nagy hangsúlyt fektetnek még az empátiára, az aktivitásra és kezdeményezőkézségre, hiszen ezen kompetenciák kulcsfontosságúak (különösen az egyesület tevékenységének jellege miatt) a civil együttműködés során.

A felvett munkatárs *munkaköréhez kapcsolódó feladatok* a munkaköri leírásban szerepelnek. Ebben foglaltatik minden egyéb részlet a munkavállaláshoz és a munkakörhöz kapcsolódóan. A munkakörök kialakításától sok függ, hiszen a szervezet foglalkoztatotti köre akkor van helyesen kialakítva, ha a szervezet a dolgozóiik lehető legtöbb tudását képes felhasználni. Ennek okán a munkakörök kialakítása egyaránt függvénye az ellátandó feladatoknak és az egyéni kompetenciáknak.

Egy szervezet, így a CSAT Egyesület működésében is, döntő szerepet tölt be a *teljesítményértékelés*. Ennek egyik módja az egyesületben a közvetlenebb, folyamatjellegű értékelés, mely a szervezeti szintű megbeszélések és a folyamatos kapcsolattartás útján kerül kivitelezésre. Mivel a szervezet vezetője helyben dolgozik, és közvetlenül tudja figyelemmel kísérni az egyén és a közösség munkáját, ez a folyamat nem ütközik akadályokba. A szervezetben jellemző a teljesítményértékelés egy másik, alaposabb formája, mely egy évenkénti személyes, a vezetőség és az egyes munkavállaló részvételével bonyolított beszélgetés formájában valósul meg. Ilyenkor kétoldalú értékelésben esik szó azokról a dolgokról, eseményekről, esetleges problémákról, nehézségekről, melyek kellő megtárgyalását vagy megoldását az évközi munka nem tette lehetővé. A mindennapi értékelés során szóbeli dicséret és kisösszegű anyagi juttatások szolgálnak motivációs eszközzel. Emellett az egyesület alapvető szemlélete, hogy hibázás esetén a személlyel négy szemközt történjen elbeszélgetés, ám ha dicséretre kerül sor, annak valamilyen közösségi alkalomkor engednek teret. Ennek nyomán kerül sor az elismerő oklevelek átadására, nyilvános körülmények között. A vezetőség a közösség motiválását a csoportos kikapcsolódás

lehetőségeinek széles skálájával igyekszik biztosítani a szervezetben. A hétköznapiakban is gyakran előfordul például egy-egy kisebb ebéd megszervezése, mely egyrészt motiváló eszközként, másrészt pedig az értékelés lehetséges terepeként is funkcionálhat. A népszerű közösségi alkalmak közül a legkedveltebbek a közös karácsonyi összejövetelek, a születésnap ünnepségek, illetve a télapóünnepély. A szervezet a Cafeteria rendszer keretei között üdülési csekket, étkezési utalványt és tömegközlekedési hozzájárulást is biztosított már dolgozóinak, emellett közös üdülés megszervezésére is volt már példa. A munkatársak személyes motivációját a kitüntetés és az anyagi juttatások lehetősége mellett az előrelépési lehetőségek is növelhetik. A szervezet vezetősége igyekszik figyelemmel kísérni a személyes érdekeket és igényeket, hiszen a sikeres működés kulcsa a *szervezeti és egyéni igények* összehangolása. Ha a munkavállalónak igénye, vágya van az előrelépésre, akkor személyes kompetenciáinak figyelembevételével a vezetőség lehetőséget biztosít számára magasabb presztízsű, nagyobb horderejű feladatkör ellátására. Akinek képzési igénye volt, annak munkaidő kedvezményrel igyekszik segíteni az egyesület. Az is előfordult a szervezet története során, hogy az egyesület egykori tagja saját civil szervezet alapításába fogott. Az ilyen és ehhez hasonló eseményeket a vezetőség nem tekinti „elvándorlásnak”, ellenkezőleg, nagy büszkeséggel gondol ezekre a kezdeményezésekre.

IV. Önkéntesség a CSAT Egyesületben

A CSAT Egyesület számára az önkéntesség kérdése kiemelt jelentőséggel bír, hiszen célja többek között a hozzáadott társadalmi érték képviselése, mely érték részben az önkéntes munka révén valósul meg. Emellett nem elhanyagolandó, hogy az önkéntes tevékenység pótolhatatlan munkatapasztalat szerzési lehetőséget jelent, így akár a későbbi munkavállalást is elősegítheti. Nem véletlen tehát, hogy a szervezet aktívan támogatja az önkéntességet. Ez aktuálisan egy Hencidán és Hajdúsámsonban megvalósuló programjukban is megnyilvánul, mely program elsődleges célja az önkéntesség népszerűsítése. A szervezet a jövő évre 101 önkéntes regisztrációját és kiközvetítését tervezi.

Mivel az önkéntes munka ilyen nagy horderejű kérdés a szervezetben, így a toborzásra és kiválasztásra is nagy hangsúly kerül. Részben a helyi önkéntes centrummal (Életfa) való kapcsolattartás által toboroznak munkaerőt, de jellemzően a hallgatói körből kerülnek ki az önkéntesek. Olykor a szakmától eltávolodott kollégák is vállalnak önkéntes munkát, így segíti

jelenleg a szervezet munkáját például egy pszichológus és egy tréner. A vállalati önkéntesség népszerűsödésével egyidejűleg egyre több nagy cég keresi meg a szervezetet önkéntességgel kapcsolatosan. Összességében véve az önkéntesség függ attól, hogy aktuálisan van-e olyan feladat, amivel meg tudják bízni az önkéntest, figyelembe véve a személyes kompetenciáit és tudását. Egyelőre nincs eléggé kihasználva az önkéntes munka alkalmazásának lehetősége, ezért a hallgatók körében is igyekeznek minél inkább hangsúlyozni ennek a munkatapasztalat szerzési oldalát, ezáltal népszerűsítve a munkavállalás e formáját. A hallgatókkal történő kapcsolattartás miatt *szakmai gyakorlati program* lehetősége is felmerülhetne abban az esetben, ha ennek keretei programszinten biztosítva lennének a felsőoktatási intézményekben. Mivel egyelőre ez nem megoldott, így a szervezet jelenleg hallgatók segítségét önkéntes munkára tudja igénybe venni.

V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez

A CSAT Egyesület mint regionális hatókörben működő közhasznú egyesület elsődleges célja a foglalkoztatás fejlesztése. E cél érdekében különböző programokat tervez meg és bonyolít le. Ilyen programok például a különböző témájú képzések, tréningek, és a munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása. Emellett döntő fontosságú, hogy a térség foglalkoztatottságát saját foglalkoztatotti körének bővítésével is folyamatosan növelni igyekszik. A szervezet a hátrányos helyzetű célcsoportokra vonatkozó működését és tevékenységeit (alacsony iskolai végzettséggel, OKJ-s képesítéssel betölthető munkakörökre való felkészítés) törekszik országos szintre kiterjeszteni. Tevékenységei, szociális érzékenysége, célcsoportja és főleg működési hatékonysága nyomán a CSAT Egyesület egyedülálló jelentőséggel bír a térség társadalmi- gazdasági körülményeinek javításában.

Elérhetőségek:

Székhely: 4025 Debrecen, Arany János u. 2. sz. fszt. 2.

Telefonszám: +36-52-530-895

E-mail: info@csat.hu

Web: www.csat.hu

Vezető neve: Novotni Edit, elnök

ESETTANULMÁNY AZ ÚTIRÁNY EGYESÜLETRŐL

A szerző neve: Deák Orsolya

A mentor tanár neve: Kenyeres Attila Zoltán, kulturális és médiatanácsadó,
KultúrÁsz Közhasznú Egyesület

I. A szervezet múltja

Az Útirány Egyesület a Munkaerő-piaci Esélyegyenlőségért 2007 januárjában alakult. Az egyesület célja, hogy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő személyek számára tanácsadó és fejlesztő feladatokat lásson el, képzési és foglalkoztatási programokat szervezen. További cél, hogy támogassa azon szervezetek létrejöttét és tevékenységét, akik e réteg érdekeinek képviselőit, foglalkoztatásba vonását vállalják.

Az egyesület kiemelkedően közhasznú szervezet, székhelye Debrecenben található, de poroszói telephellyel is rendelkezik.

A szervezet célcsoportja főképp a pályakezdők, munkanélküliek, álláskereső, és nonprofit szervezetek.

II. A szervezet jelene

A szervezet küldetése a diplomás, szakmailag felkészült, nyelveket beszélő munkavállalók elvándorlásának a csökkentése. Ennek érdekében különböző pályázati forrásokat felhasználva végzik tevékenységüket.

Céljuk még az érdeklődésnek megfelelő szakmai irány elérése az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, és a speciális fejlesztést igénylők körében, ezzel fejlesztve régióink foglalkoztatását.

Céljaikat, projektjeiket hazai és külföldi partnerekkel közösen igyekeznek megvalósítani eredményes tréningekkel, szakmai műhelyekkel, rendezvényekkel és konferenciákkal.

Az Útirány Egyesület tevékenységeivel segíti az álláskeresőket, hogy megismerjék a munka világát, valamint segít nekik elhelyezkedni a nyílt munkaerő-piacon.

III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai

Az egyesület 2009-ben vette fel az első főállású munkatársat. Akkor indítottak egy TÁMOP-os programot: ez a 3.3.5 Tanoda program volt. A további munkatársak foglalkoztatására, bérük, járulékaik finanszírozására

szintén pályázati forrásból került sor. A szervezet kizárólag ilyen forrásokból működik. Jelenleg 9 főállású munkatársuk van, és még 6-7 óraadó tanár dolgozik a szervezet projektjeiben.

A pályázatok lezárása után az egyesület nem tudja 100%-ban megtartani a munkatársakat, viszont van egy stabil gárda, akik a pályázatok lezárása után is együtt dolgoznak. Az ő bérézésüket egyéb szolgáltatások nyújtásával biztosítják.

Akiket nem tudnak megtartani, azoknak a szervezet segít az elhelyezkedésben, ugyanis az egyesület céljai között is szerepel a munkaerő-piacra való visszatérés segítése.

Az egyesület foglalkoztatottjai között van hátrányos helyzetű kolléga is; ő a poroszlói telephelyen dolgozik, alacsony iskolai végzettségű, 55 év feletti és a roma etnikai kisebbség tagja.

A szervezeten belül a munkatársi állomány számbeli változásainak főbb okai: a szervezet anyagi, gazdálkodási helyzetében beállt változások (a pályázati forrásoktól függően), a szervezeten belüli konfliktusok, nézetkülönbségek, és az, hogy Poroszlón nehéz helybéli kollégát találni.

A munkatársak közül 2 fő felsőoktatási keretek között, 5 fő pedig hosszabb-rövidebb tanfolyamokon szerzett nonprofit szakmai képzést. Ezeket az ismereteket munkájuk során jól tudják hasznosítani.

Összességében elmondható, hogy a szervezet humán erőforrás ellátottsága elegendő, és a finanszírozáshoz szükséges források is biztosítottak. A kutatás hónapjában (2012. november) is bővült a munkatársak köre: két új kolléganőt tudott felvenni az egyesület, mivel több pályázatuk is fut egyszerre.

IV. A szervezetben megvalósuló önkéntes tevékenység jellemzése

A szervezet szerepel az önkéntesek nyilvántartásban (2005. évi LXXXVIII tv.). Ezt azért érezték szükségesnek, mert többen jelezték a munkatársak felé, hogy szeretnének hozzájuk menni önkéntesnek. Az egyesület több éve jár rendszeresen a Hegyalja fesztiválra, és ott programjaik népszerűek a fiatalok körében. Jártak még több fesztiválon, például a Szigeten, a Campuson. Összességében elég sok olyan fesztiválon és rendezvényen vettek részt, ahová szívesen jöttek a fiatalok, illetve Poroszlón is olyan programokat valósítanak meg, ahol a célcsoport a 16 és 25 év közötti.

Az önkéntesek toborzásában, kiválasztásban segíti őket, hogy az egyesület kapcsolatban áll a Debreceni Egyetemmel, onnan jönnek hallgatók gyakorlatra, illetve önkénteskedni is. Az egyetemen túl a korábbi

programok célcsoportjából kerül ki több önkéntes. Az egyetemről ajánlani szokták az önkénteseket, és gyakori, hogy ismerősök kerülnek a szervezethez.

Az önkéntes munkáját széleskörű feladatokra tudják igénybe venni, ilyenek pl. a szervezet működtetésével, adminisztrációjával kapcsolatos feladatok, a forrásteremtés és elosztás (pályázatírás, projekt-menedzsment), szórólapozás, kérdőívezés, kortárs csoportok segítése, programok lebonyolítása. Az önkéntesek motiválására a fesztiválokra való részvétel az egyik legeredményesebb eszköz, amit a szervezet alkalmaz. A szervezet történetében arra is volt példa, hogy egy korábbi önkéntest megbízási szerződéssel tudtak alkalmazni.

A szervezet elnöke szerint az önkéntesek alkalmazásának mindenképp nagy előnye, hogy leveszi a terhek egy részét a kollégák válláról, és segítik az egyesület a megújulását is. Új szemléletmódot hoznak, közelebb állnak a fiatalokhoz a korcsoportjuk miatt, és ez jelentős előny. Hátrányként említhető azonban, hogy egy-két kollégát leköt az önkéntesek koordinálása, betanítása. Azért is jó, hogyha minél több ideig vannak az önkéntesek az egyesületnél, mert akkor nem kell mindig újrakezdeni ezt a folyamatot. Hogyha az önkéntesek hosszabb ideig vannak a szervezetnél, van idejük beletanulni az ott folyó munkába, és több feladatot tudnak rájuk bízni.

V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez

A szervezet nagy arányban foglalkoztatási programokat valósít meg. Volt olyan programjuk, ahol a munkatapasztalat megszerzésére, illetve képzésre vontak be célcsoportot. Néhányan el is tudtak helyezkedni közülük. Egy részük azon a területen, amelyen a munkatapasztalat szerzésen volt, másik részük annál a cégnél tudott maradni, ahol a munkatapasztalatát megszerezte, és volt olyan, aki más területen, vagy más foglalkoztatónál helyezkedett el.

Az egyesület, részben a célcsoportja és alaptevékenysége, részben pedig az idáig megvalósított projektjei révén az egész térség fejlődését nagyban elősegíti. A különböző célcsoportok bekapcsolása a munka világába hozzájárul ahhoz, hogy a területen élő egyének, és családok életminősége javuljon, továbbá a szervezet segít megtalálni a kapcsolatot a munkáltatók és a munkavállalók között. Noha egy 2007-ben alakult szervezetről van szó, ez az egyesület működésének 5 éve alatt kimagaslóan sokat tett a környék társadalmi-gazdasági előbbre lépéséért.

VI. Az interjú során szerzett személyes benyomások, tapasztalatok

Az interjú megszervezése során a szervezet munkatársai segítőkészek voltak. Az interjú jó hangulatban zajlott, és a szervezet elnöke készségesen válaszolt a kérdéseimre. Példaértékű, hogy egy néhány éve indult civil szervezet megfelelő szakemberekkel és elhivatottsággal milyen erős szervezetté válhat. Külön kiemelést érdemel az összeszokott, régóta együtt dolgozó csapat, akikre a szervezet elnöke is büszke, és akiknek a szervezet olajozott működése köszönhető.

Elérhetőségek:

Székhely: 4030 Debrecen, Szablya u. 11.

Debreceni iroda: 4028 Debrecen, Kassai út 129 f/9.

Telefonszám: 52-541-378

Poroszlói iroda: 3388 Poroszló, Petőfi út 23.

Telefonszám: 36-353-262

E-mail: info@utiranyegyesulet.hu

Web: <http://www.utiranyegyesulet.hu/>

Vezető neve: Tóth Péter, elnök

ESETTANULMÁNY A FORRÁS LELKI SEGÍTŐK EGYESÜLETÉRŐL

A szerző neve: Tóth Aliz

A mentor tanár neve: Pintér Magdolna, irodavezető, KultúrÁsz Közhasznú Egyesület

I. A szervezet múltja

A Forrás Lelki Segítők Egyesület megalakulását a humán ellátás területén dolgozó 12 ismerős – munkájuk során az iskolában, az óvodában, az egészségügy és a szociális ellátás területén tapasztalt problémákkal kapcsolatos – közös beszélgetése indította el 1989 tavaszán.

Az Egyesület alapítását több mint egyéves előkészítési folyamat előzte meg, amely részeként felkérték Teleki Béla pasztorál-pszichológust, hogy heti rendszerességgel tartson felkészítést számukra a különböző segítői munkával kapcsolatos témákról. Olyan ellátási formák bevezetését tervezték, amelyek hozzájárulnak, hogy a lelki és egzisztenciális krízisben lévő emberek, családok problémái ne mélyüljenek el annyira, hogy az egészségügy stigmatizáló hatása érvényesülhessen. Könnyen elérhető szolgáltatások kialakítását célozták meg, ahol a kliensek számára az anonimitás és a titoktartás biztosított.

A Forrás Lelki Segítők Egyesülete 1990 júniusában alakult meg. Céljuk a családok egészségének való segítségnyújtás, kiemelt figyelmet fordítva a szenvedélybetegek és az addiktív problémákkal küzdők ellátására. A szolgáltatásaik beindításához szükséges alapvető eszközök beszerzését valamint az egyesületi tagok képzését pályázati támogatásokból fedezték.

Ezt követően 2006-ig folyamatos fejlődés, feladat és tevékenységbővülés jellemzi az Egyesületet.

1992-ben a holland Stichting Katholieke Noden Alapítvány támogatásával pszichoszociális konzultációs intézményt alakítanak ki Forrás Tócoskerti Segítő Szolgálat néven.

1993-ban a Magyar Karitás tagszervezetei közé felveszik az egyesületet.

1992-től 1994-ig Németországban szakmai tanulmányi utakon vesznek részt, hogy megismerkedjenek a Baden Württemberg-i tartomány szenvedélybeteg ellátás formáival.

1995-ben új ellátási formákat vezetnek be a PHARE program szociális támogatásával (pszichiátriai betegek és demens idősök otthoni ellátása).

1998-ban határozatlan idejű ellátási szerződést kötnek Debrecen Város Önkormányzatával a szociális alapfeladatok ellátására.

1999-ben a Forrás Tócoskerti Segítő Szolgálat a Forrás Mentálhigiénés Központtá alakul át – 3 részleg működésével: Családsegítő Szolgálat, Gyermekjóléti Szolgálat, Szenvedélybetegek Nappali Ellátása.

2000-ben civil szervezetként Magyarországon először a Forrás Lelki Segítők Egyesülete kapta meg az MSZ EN ISO 9002: 1996 nemzetközi minőségi okiratot.

2005-ben a Mentálhigiénés Központ két részleggel gazdagodott: Pszichiátriai Közösségi Ellátással és a Szenvedélybetegek Közösségi Ellátásával.

2007-ben a Szenvedélybetegek Nappali Ellátása mellett indult a Fejlesztő-felkészítő Foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű szenvedélybetegek számára.

2010-ben a Mentálhigiénés Központ a szenvedélybetegek részére nyújtott közösségi ellátás referencia intézményévé vált.

2010. november 21-én 20. születésnapjuk alkalmából konferenciát tartottak Civil múlt – civil jelen – az együttműködés jövője címmel. (Universitas Kommunikáció Kft. 2011)

II. A szervezet jelene

A Forrás Lelki Segítők Egyesülete jelenleg kiemelkedően közhasznú egyesületként működik az Észak-Alföldi régióban. Szolgáltatásait 3 munkatárs segítségével végzi 3 telephelyén (Debrecen, Kishegyesi út 36; Debrecen, Angyalföld tér 11; 4064 Nagyhegyes, 030/2 hrsz.). Az egyesület életében, illetve tevékenységei, szolgáltatásai körében 2006-ig folyamatos bővülés figyelhető meg. 2006-ban a bővülés megtorpant, azóta napjainkig a stagnálás vált jellemzőbbé, és az arra való törekvés, hogy a meglévő szolgáltatásaikat életben tudják tartani. Mostanra a hiánypótló tevékenységet végző egyesület fennmaradása is bizonytalanná vált.

Az egyesület többek között az alábbi tevékenységeket és szolgáltatásokat biztosítja: Családsegítő Szolgálat, Közösségi pszichiátriai ellátás, Szenvedélybetegek Nappali Ellátása, Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás, Alacsonyküszöbű szolgáltatás, „Fordulópont” Szenvedélybetegek Rehabilitációs Intézménye, Szenvedélybetegek Közösségi Ellátása. (Universitas Kommunikáció Kft. 2011)

III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai

Az egyesület felépítése az ellátási területekhez kapcsolódik, amelyeket egy-egy vezető, felelős irányít. A munkatársak létszáma (bővülése/csökkenése) mindig a szervezeti feladatok, szolgáltatások mértékével egyenesen arányos. Jelenleg összesen 26 alkalmazottjuk van teljes munkaidőben, és további 10 megváltozott munkaképességű szenvedélybeteget foglalkoztatnak 4 órában fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében. A főállású alkalmazottak 85%-a nő, és a munkatársak 74%-a felsőfokú szakirányú végzettséggel rendelkezik. A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása kiemelkedő jelentőségű a szervezetnél: pályakezdőket (2 fő), GYES-ről, GYED-ről visszatérőket (2 fő), és hallássérültet is foglalkoztattak már. Határozott idejű munkaszerződéssel 12 főt alkalmaznak, ami jórészt a pályázatok szigorú előírásainak köszönhető. A pályázatok lezárulását követően eddig minden munkatársukat tovább tudták foglalkoztatni a munkakörök, munkaterületek átszervezésével.

A hátrányos helyzetű célcsoport foglalkoztatását kiemelten kezelik: a vezető szerint *„a megváltozott munkaképességűek – pszichiátriai szenvedélybetegekről van szó – az elsődleges munkaerőpiacra nem tudnak kijutni, nem tudnak 8 órában dolgozni és sokszor nem is lehet elvárni ilyen teljesítményt tőlük”*. A fent említett célcsoport foglalkoztatását fontosnak tartják, mert egyrésztől azáltal, hogy munkát biztosítanak számukra, az életminőségük javításához járulnak hozzá, másrésztől az egyesületnél olyan feladatokat látnak el, amelyre egyébként a szervezetnek nem lenne megfelelő pénzügyi- vagy humánerőforrás kapacitása (egyfajta hiánypótló funkciójuk is van).

Összességében az egyesület human erőforrása nem elegendő, de a hiányzó munkaerő megszerzése még megoldható. Főként saját személyügyi, pályázatíró és projektmenedzser szakembernek érzik szükségét. A munkatársak toborzása Munkaügyi Központon keresztül, Facebookon és megyei napilapban közzétett hirdetés és a már meglévő munkatársak által történik. Kiváló módszernek találták a munkaerőhiány vagy munkaerő utánpótlás megoldásához a gyakornokok munkatárssá válását is. Az ott dolgozók egyéni fejlődési lehetőségeire nagy hangsúlyt fektetnek: szupervízióval, esetmegbeszéléssel, képzési lehetőségek biztosításával és képzési kedvezményekkel támogatják őket. Akkreditált képző intézményként például tereptanárképzést is biztosítanak a hallgatókkal foglalkozó munkatársak számára. A nonprofit emberi erőforrás menedzsment ismeretét és alkalmazását fontosnak véli az egyesület, de szerintük a különböző területeken működő civil szervezetek igen eltérő

emberi erőforrás szükségletekkel rendelkeznek, amit a nonprofit menedzsment nem vesz kellően figyelembe.

IV. A szervezetben magvalósuló önkéntes tevékenység jellemzése

Az egyesület rendszeresen alkalmaz önkénteseket, olykor szakmai feladatok ellátására is. Eleget téve az önkéntes törvénynek előírásainak, szerepelnek az önkéntes nyilvántartásban. Az önkéntesek személyes ismeretség és ajánlások útján kerülnek az egyesülethez, és megfelelő létszám esetén külön képzést is nyújtanak nekik. Emellett önszorgú csoportok is működnek, akik nem professzionális segítők, hanem inkább együttműködő partnerek. Az önkéntesek szakmai feladatok ellátásával, szolgáltatások nyújtásával, PR és marketing tevékenységgel, programszervezéssel segítik az egyesületi munkát. Tevékenységüket önkéntes koordinátor képzésben részt vett munkatárs irányítja. Az önkénteseket szakmai gyakorlat és tapasztalatszerzés lehetőségével, képzésekkel, szupervízió biztosításával és a kellemes, dinamikus munkahelyi légkörrel motiválják. Azokhoz az önkéntesekhez ragaszkodnak, akik emberileg és szakmailag is megállják a helyüket a csapatban.

Az önkéntesek mellett nagy hangsúlyt fektetnek a felsőoktatási intézményekből szakmai gyakorlat eltöltésére érkező hallgatók fogadására, velük való foglalkozásra. Debrecenből, Hajdúböszörményből és Nyíregyházáról fogadnak hallgatókat az alábbi szakokról: szociális munka, szociálpedagógia, szociálpolitika, szociális ápoló-gondozó, valamint a közösségi gondozó és koordinátor, amely az Emberi Erőforrások Minisztérium Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézetének képzése. A hallgatók különböző típusú gyakorlatra érkehetnek hozzájuk, ezek: önkéntes gyakorlat, részgyakorlat, nagy gyakorlat. Az önkéntes gyakorlaton az egyesület tevékenységébe kapcsolódnak be valamilyen formában, részgyakorlat esetében egy munkacsoport részfeladatainak ellátását végzik. A nagy gyakorlatnál minden munkafolyamatba részt vesznek, vagyis mintegy „plusz munkatárs” jelennek meg az egyesület mindennapjaiban.

V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez

Az egyesület 22 éve lát el hiánypótló feladatokat szociális területen, régiós szinten. Debrecenben biztosított szolgáltatásaik az önkormányzattal kötött szerződésük (1998-ban szociális alapfeladatok ellátásra) értelmében lefedik a szociális ellátás jelentős részét. Ötleteikkel, elhivatottságukkal számos olyan szolgáltatást működtetnek, amelyek nélkülözhetetlen segítséget

nyújtanak a rászorulóknak. Mindezt szakmailag folyamatosan megfelelő színvonalon, minimális költségekkel igyekeznek biztosítani. A társadalom szociális problémáit orvosolják, és a gazdasági fejlődéshez is több módon járulnak hozzá. Egyrészt együttműködések és szoros szakmai kapcsolatháló kialakításával, képzésekkel, innovatív ötleteikkel, másrészt a munkaerőpiacról kiszorult célcsoportjaik reintegrálásával, segítségével. Szervezetük tagja számos országos szakmai szervezetnek, például az Országos Közösségi Ellátások Egyesületének (OKE) alapító tagszervezete.

VI. Az interjú során szerzett személyes benyomások, tapasztalatok

A szervezet vezetőjével készített interjú során teljes szakmai elhivatottságot, professzionalizmust, odaadást és segítőkészséget tapasztaltunk. Az interjút élményként élhettük meg, sok tapasztalatot, új nézőpontot ismertünk meg, és felismertem a szervezet szociális területen betöltött jelentőségét. Megdöbbentő az a tény, hogy Magyarországon a XXI. században egy ilyen nagy és nélkülözhetetlen tevékenységet végző szervezet létezése bizonytalanná válhat. Úgy véljük, hogy napjainkban az eddiginél nagyobb szükség van a társadalom sebeinek effajta ápolására, a rászorulóknak segítésére. Bízunk benne, hogy az interjú és ez az esettanulmány felhívja a társadalom, az önkormányzat, és a mindennapi emberek figyelmét az egyesületre, és hozzájárul ahhoz, hogy az egyesület működését megkönnyítse, és fennmaradásuk biztossá váljon a jövőben is.

Forrás:

Universitas Kommunikáció Kft. (2011): A forrás lelki segítőik egyesületének bemutatkozása. In: <http://www.universitas-kommunikacio.hu/esely/index.htm> (Letöltés ideje: 2012. 11. 04.)

Elérhetőségek:

Levelezési cím: 4031 Debrecen Kishegyesi u. 36.

Székhely: 4028 Debrecen Ember Pál u. 19.

Telefonszám: 06-52/492-757

E-mail: flse@freemail.hu

Web: www.forrasegyesulet.hu

Vezető neve: Berényi András, elnök

ESETTANULMÁNY A FEHÉR BOT ALAPÍTVÁNYRÓL

A szerző neve: Szabó Barbara Éva

A mentor tanár neve: dr. Márkus Edina Ilona, egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem

I. A szervezet múltja

Az alapítvány létrehozása mondhatjuk nem ok nélkül történt: az 1996-os megalakulását a Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége hajdúdorogi és hajdúnánási körzeti csoportjának az 1994. június 24-i létrehozása előzte meg.

A csoport legfőbb feladatának azt tekintette, hogy felvállalja a két városban élő látássérültek és vakok érdekképviselését, jogvédelmét és kulturális igényeinek kielégítését. Többek között segítséget nyújtottak abban, hogy a helyi közéletbe jobban be tudjanak kapcsolódni a látássérült emberek. 1996. október 15-én tartották a Fehér Bot napi ünnepséget Hajdúdorogon, melyen dr. Szabó Miklós kezdeményezte az alapítvány létrehozását. A létrehozásának legfőbb indoka az volt, hogy a látássérültek szélesebb körű segítése érdekében szükség van önálló jogi személyiségű szervezetre, ugyanis pályázatokon indulni, alkalmazottakat foglalkoztatni csak így nyílik mód (Szabó, 2011:5).

Az alapítvány történetét tekintve négy fontosabb időszakot tudunk elkülöníteni. A korszakolást Szabó Miklós 15 éves a Fehér Bot Alapítvány című munkájának alapján mutatjuk be. *1996-1999 közötti időszakot az indulás éveinek tekintik.* Ezen időszakot többek között a látássérültek kulturális programjainak szervezése (irodalmi műsor, tapintható kiállítás, regionális találkozók) jellemezte. Ekkoriban kezdődött el a Munkaügyi Központ segítségével munkatársak felvétele, ezen időszakban valósult meg Hajdúnánáson, Hajdúdorogon és Hajdúbosszörményben saját iroda nyitása, illetve a „*A Segítséget Házhoz viszünk*” program. A program mellett az alapítvány további jogi, életviteli és egyéni tanácsadásokat is végzett, amellet, hogy egyre nagyobb számban voltak rehabilitációs előadásai is (Szabó, 2011:7).

2000-2003 közötti intervallum a megerősödés időszaka. Az alapítvány Hajdúdorogon munkahelyeket teremtett látássérültek számára, majd 2000-ben létrehozták az Észak- Hajdúsági Támogató Szolgálatot, majd a Helen

Keller Támogató Szolgálatot. Ekkoriban jelent meg az alapítvány gondozásában a még ma is működő „Hajdúsági Sorstársak” című folyóirat. Az időszakhoz még köthetők az újabb munkatársak felvételei és képzéseiknek támogatása (Szabó, 2011:11).

A harmadik időszakot 2004-2008 közé datálhatjuk, mikor is öt településen újabb támogató szolgálatokat hozott létre az alapítvány. 2004 őszén a HAJDÚ-SANSZ Humánszolgáltató Közhasznú Társaság létrehozásával pedig további megváltozott munkaképességű személyeknek adtak munkalehetőséget. Egy évvel később Debrecenben létrejött a Látássérültek Foglalkozási Rehabilitációs Központja. 2006-ot a sikeres pályázatok évének is tekinthetjük, hiszen két nyertes HEFOP pályázat segítségével szociális gondozói képzéseket és alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások és magán munkaközvetítő tevékenység biztosítását végezte az alapítvány látássérült személyek számára, emellett további hazai pályázatokon is nyert az alapítvány. Ekkoriban lett a szervezet felnőttképzési intézményként nyilvántartásba véve, és megkezdődött a felnőttképzési tevékenysége is. A korszak végére integrálták a támogató szolgálatokat, végül három szolgálat maradt meg (Szabó, 2011).

2009-től napjainkig terjedő időszakot a minőségbiztosítás és minőségirányítás fejlesztésének nevezhetjük. Újabb Európai Unió pályázatokat nyert el az alapítvány a TÁMOP keretében. Az egyik ilyen pályázat révén nyitották meg Debrecenben a KILÁTÓ Ifjúsági Információs Irodát, mellyel a fiataloknak nyújtanak komplex esélyegyenlőségi szolgáltatásokat, egy másik projekt keretében pedig az alapítvány a látássérültek elemi rehabilitációját fejlesztette tovább. Ebben az időszakban is rendre kulturális eseményekkel, kiállításokkal színesítették a vakok és gyengénlátók mindennapjait, kiadványaikban pedig beszámoltak munkájukról és fejlesztéseikről, melyeket pályázataik során végeztek (Szabó 2011:31-41).

Az alapítvány munkatársai rendre vettek részt tanulmányutakon az elmúlt 16 évben. Az utak hasznosnak bizonyultak, hiszen más európai országok szervezeteivel, iskoláival alakítottak ki kiváló partneri kapcsolatokat.

II. A szervezet jelene

Az alapítvány céljai a kezdeti időszakhoz viszonyítva továbbra sem változtak, hiszen a vakok és gyengénlátók, illetőleg más fogyatékkal élő személyek társadalmi integrációjának, esélyegyenlőségének elősegítése, valamint lakóhelyi rehabilitációjának és művelődésének támogatása a legfőbb céljuk. Fontos, hogy szociális támogatást nyújtsanak,

segédeszközöket kölcsönözzenek, illetve képzési és átképzési feladatokat valósítsanak meg, hogy foglalkozási rehabilitációs intézményt működtessen az alapítvány. Az intézmény fő célja, hogy a vakok és gyengénlátók önálló és független életét segítő szolgáltatásokat nyújtson. Ilyen szolgáltatások körébe sorolhatjuk a tájékozódás- és közlekedés tanítását, kommunikációs és számítástechnikai eszközök használatának elsajátításában való segédkezdést, a Braille írás és olvasás tanítását és a pszichológiai és mentális segítség, jogi ismeretek, munkavállalással kapcsolatos tanácsadás folytatását.

III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai

Ez a sokrétű, többcélú tevékenység egy összetett szervezeti felépítést igényel. Így az alapítványok esetében kötelező irányító szerv, a kuratórium mellett felügyelő bizottság és üzemi tanács segíti a szervezet munkáját. Az operatív vezetés felső szintjén több vezető is dolgozik. A szolgáltatási igazgató a támogató szolgáltatásokért, tanyagondnoki szolgálatért felelős. A rehabilitációs igazgató látja el a Rehabilitációs és Oktatási Központ vezetését, felügyeletét. Felel az elemi és foglalkoztatási rehabilitációért, felnőttképzésért és az ifjúsági információs és tanácsadó tevékenységért. A gazdasági igazgató hatáskörébe tartozik a számvitel, pénzügy, munkaügy, iratkezelés, illetve a marketing- és PR tevékenység. A legfőbb vezetőkhöz kapcsolódnak a munkatársak, akiknek létszáma 2011-be 104 fő volt. (Szabó, 2011) Ebből a létszámból a megváltozott munkaképességűek száma 59 fő volt (Szabó 2011:97). Többségük főállásban, kevesebb részük pedig részmunkaidőben vagy megbízási szerződéssel dolgozik az alapítványnál. A létszámból is nagyon jól látható, hogy az alapítványnál megfelelően biztosított a munkaerő, bár a létszámot erősen befolyásolják a pályázati lehetőségek, források. A munkavállalók átlagéletkora alig haladja meg a 30 évet, kevés az elvándorlás, így stabil a munkatársi közösség. Rengeteg fejlődési és továbbképzési, tanulási lehetőséget biztosítanak a dolgozóik számára.

IV. A szervezetben magvalósuló önkéntes tevékenység jellemzése

A nagy létszámú munkavállalói háttér biztosítja a megfelelő munkaerő-ellátottságot, így a szervezetnél nem nagy volumenű az önkéntes munka. Regisztrált szervezetként természetesen fogadnak önkénteseket, de az önkéntesek csak alkalmanként pl. nagyobb rendezvények lebonyolításában tudnak segédkezni. Egyes esetekben lehetőségük van segédkezni az

adminisztrációban és mindennapi tevékenységek ellátásában is. Arra is volt már példa, hogy egyes önkénteseik hosszabb távon is segítették munkájukat, és végül alkalmazott lett belőlük, ugyanakkor az alkalmazottak is végeznek önkéntes munkát az alapítványnál.

V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez

A szervezet munkája során széleskörűen járul hozzá a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez. Az alapítvány elsősorban Hajdú-Bihar megyében, kisebb részben Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében fokozott szerepet vállal a vakok és gyengénlátók, illetve fogyatékos emberek ellátásában. Nem csak foglalkoztatnak embereket, hanem a megváltozott munkaképességű emberek számára is segítenek munkát találni, munkába állni. A szervezetnek olyan komplex tevékenységi köre van, amely a megyében, sőt a régióban is egyedülálló. A jól átgondolt stratégiának, vezetésnek és a pályázati lehetőségeknek köszönhetően összehangoltan végzik munkájukat a támogató szolgálatoknál, a fogyatékosok elemi és foglalkozási rehabilitációja során, a felnőttképzés területén, kulturális tevékenység szervezésében és az ifjúsági iroda üzemeltetésében.

VI. Az interjú során szerzett személyes benyomások, tapasztalatok

Az esettanulmányom a területi lehetőségekhez mérten próbál átfogó képet nyújtani az alapítványról. Sajnos személyes interjút nem tudtunk készíteni most ősszel dr. Szabó Miklóssal. Ezért is külön köszönjük Gálné Sallai Irén segítségét, aki elektronikus úton eljuttatta nekünk a kutatás interjúvázlatára adott válaszokat, amelyekből megfelelően tudtunk dolgozni.

A tanulmány végén szeretném (t.i. Szabó Barbara) az alapítványhoz köthető egyik régebbi személyes találkozásomat is megemlíteni, amely során, évekkel ezelőtt, egy farsangi ünnepségen vehettem részt Hajdúnánáson. Akkor találkoztam először az alapítvány elnökével és munkatársaival, és az akkori interjúnk és beszélgetésünk alapján is mondhatom, hogy egy olyan közösséget ismerhettem meg röpké pár óra leforgása alatt, amely szívvel-lélekkel végzi munkáját, és mindig csak egy cél lebeg a szeme előtt: előre menni, tervezni és segíteni a sorstársakon.

Felhasznált irodalom

SZABÓ Miklós (2011): 15 éves a Fehér Bot Alapítvány. Debrecen, DELA Kft.

Elérhetőségek:

Székhely: 4087 Hajdúdorog, Nánási u. 4.

Telefonszám: 06-52-232-313; 06-52-389-246

E-mail: rehab@feherbot.hu; titkarsag@feherbot.hu

Web: <http://www.feherbot.hu/>

Vezető neve: dr. Szabó Miklós, elnök

ESETTANULMÁNY A MAGYAR VÖRÖSKERESZT SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYEI SZERVEZETÉRŐL

A szerző neve: Szoó Ilona

A mentor tanár neve: Dr. Takács-Miklósi Márta, egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem

I. A szervezet múltja

A Magyar Vöröskereszt nagy történelmi múlttal és népes önkéntes segítő hálózattal rendelkező humanitárius szervezet. Megalakulásának éve 1881. Alapfeladatait jelenleg az 1993. évi XL. törvény és a Kongresszus által elfogadott Alapszabály határozza meg, amely alapszabály értelmében megyei szervezetei is önálló jogi személyként működnek. 1998. január 1-től kiemelten közhasznú fokozatba sorolta a bíróság. A szervezet alapelvei a következők: Emberiesség; Pártatlanság; Semlegesség; Függetlenség; Önkéntesség; Egység; Egyetemesség.

II. A szervezet jelene

A Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezetének tevékenysége Szabolcs-Szatmár-Bereg megye egész területére kiterjed. Főbb tevékenységeik közé sorolható az adománygyűjtés, a tagszervezés, az eszmeterjesztés, a véradásszervezés, a világnapi perselyezés, a karácsonyi akció, a képzések szervezése. Az Ifjúsági Vöröskereszt keretében vannak bizonyos bázisiskoláik is, ahol fokozott figyelmet, sok energiát fordítanak céljuk és programjaik megismertetésére, megszerettetésére. 1998 nyarán nyitotta meg kapuit 30 férőhellyel a Vöröskereszt saját intézménye, az Anya-Gyermek Segítőotthon Nyíregyházán. Továbbá Támogató szolgálatuk működik 2005 óta, amelynek feladata a fogyatékkal élő személyek ellátásának biztosítása. Szintén kiemelkedő még a Mentor Programjuk, mely a tartós munkanélküliekkel való foglalkoztatásban nyújt segítséget.

Mindezen feladatok mellett a szervezet felnőttképzési tevékenységet is végez. 2003-tól a CERTOP által tanúsított akkreditált felnőttképzési intézményként működnek. A Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezete Felnőttképzési Intézményének központja Nyíregyházán van. Szervezeti felépítésük szerint a megye hét városában

vannak még irodáik, ahol egy-egy munkatársuk végzi a tanfolyamszervezői feladatokat. Szervezetük a felnőttképzési tevékenység területén minőségirányítási rendszert vezetett be és alkalmaz, amely megfelel az MSZ EN ISO 9001:2009 szabvány követelményeinek. Képzéseik között egyaránt szerepelnek szakmai képzések, akkreditált saját fejlesztésű képzések, illetve egyéb, egészségügyi képzések is.

III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai

Mindezeket a feladatokat, köszönhetően a sikeresen megszervezett és hatékonyan együttműködő humánerőforrásuknak, színvonalasan el tudják látni. A szervezetüknek egy nagyon sokszínű és felkészült munkaerő bázis áll a rendelkezésére, amely 2011-ben 90 főállású alkalmazottat foglalt magába. Egyaránt találhatóak náluk főállású, teljes munkaidőben dolgozó, és részmunkaidős alkalmazottak, akik részben a nyíregyházi, részben a területi szervezeteknél tevékenykednek, vagy a mentor programban dolgoznak, és még természetesen ott vannak az Anya-Gyermek Segítőotthon munkatársai is.

A humánerőforrásuk összetételét tekintve elmondható róluk, hogy az alkalmazottaik 75%-a nő, a koreloszlásuk pedig jellemzően fele-fele arányban 21-40, illetve 41-60 év közötti. A dolgozóik között magas arányban találhatóak felsőfokú végzettségűek, mely végzettséget többen is az intézet támogatásával szereztek meg. Akkreditált rehabilitációs foglalkoztatók révén hátrányos helyzetű célcsoportokat is foglalkoztatnak, valamint van több olyan munkatársuk, aki rokkant, illetve megváltozott munkaképességű.

A munkatársak közötti hatékony együttműködés a megfelelően kialakított munka- és kommunikációs rendszerüknek köszönhető. Rendszeresen tartanak munkaértekezleteket, melyek során mindig megvitatásra kerülnek az aktuális feladatok, és ahol van lehetőség megbeszélni az esetleges problémákat, vagy a váratlan nehézségekre megoldást találni. Emellett – lehetőségükhöz mérten – támogatják a kollégákat. Van, hogy ez pénzbeli jutalmazással történik, és van, hogy egyéb módon, például kitüntetésekkel. A kellemes munkahelyi légkör megteremtésében még nagy szerepe van az olyan közös rendezvényeknek is, mint amilyen a karácsonyi parti. Ezek mellett igyekeznek támogatni a munkatársak továbbtanulását is.

Mindezeknek az eredményes megszervezéséhez, valamint megvalósításához természetesen elengedhetetlen a humánerőforrás menedzsment alapos ismerete. Ezzel a szervezetük is teljes mértékben

tisztában van, amit bizonyít az alábbi, az interjú során elhangzott mondat is: „*Én azt gondolom, hogy egy civil szervezet számára a humán erőforrás megléte, az létkérdés.*”. Több dolgozójuk rendelkezik ilyen irányú ismeretekkel.

Azonban azt is meg kell jegyezni, hogy a megfelelő humánerőforrás kapacitás megléte, és annak tudatos és megfelelő megszervezése mellett is számos nehézségbe ütközhet egy civil szervezet működtetése, fenntartása. A legnagyobb nehézségként a Vöröskereszt nyíregyházi szervezete a források megteremtését, és az ezért való küzdelmet említette. Az, hogy minden évben meglegyen a megfelelő finanszírozási háttér, hogy az alkalmazottak munkabérét ki lehessen fizetni, hogy a feladatokhoz meglegyenek a kellő összegek, az egy nagyon nehéz folyamat. Különösen erőt próbáló munka ez egy ilyen összetett tevékenységű karitatív szervezetnél, ahol olyan feladatokat is el kell látniuk, mint például az adománygyűjtés vagy vérgyűjtés, amelyeknek a megvalósításához számos ember és eszköz szükséges.

IV. A szervezetben magvalósuló önkéntes tevékenység jellemzése

A Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezetének életében fontos szerepe van az önkéntesek segítőmunkájának. Egyrészt egyértelműen mutatja az, hogy számuk a 2011-es évben meghaladta a 3000-et, amelyből 162-vel szerződéses formában működtek együtt, másrészt a szervezet önkénteseinek hatékony munkáját bizonyítja az a számos rendezvény, amelyeket nélkülük nem lehetett volna lebonyolítani.

Az önkéntesek tevékenységét két szempont szerint csoportosítják a szervezetnél. Folyamatos tevékenységet végeznek, akik az alapszervezetekben funkciót töltenek be és tagszervezéssel, adománygyűjtéssel, eszmeterjesztéssel foglalkoznak, vagy az ifjúsági szervezeteikben látnak el feladatokat. Eseti tevékenységet végeznek, akik véradással, perselyezéssel segítik a szervezet munkáját, valamint részt vesznek a segélyakciókban, adományok gyűjtésében és kiosztásában, véradó ünnepségek szervezésében, ifjúsági programok lebonyolításában és különböző nagyobb rendezvények szervezésében. Önkénteseik munkája az alaptevékenységük mentén jelent nélkülözhetetlen segítséget szervezetük számára.

Az önkéntesek között egyaránt vannak fiatalok és idősebbek, férfiak és nők, dolgozók, munkanélküliek és nyugdíjasok is. 2011-ben jelentősen emelkedett az ifjúsági önkéntesek száma, amely köszönhető újabb

bázisiskolák belépésének és az itt szervezett programoknak, valamint az igen sikeres és népszerű ifjúsági rendezvényeknek.

Az önkéntesek mellett még meg kell említeni a szakmai gyakorlatot végzőket is, hiszen ők sokat segítenek a szervezet működésében. Több környező felsőoktatási intézményből is rendszeresen érkeznek hozzájuk hallgatók különféle szakokról, és különböző időtartamot töltenek el náluk. A szervezet szívesen segíti az ő tanulmányaikat ezáltal, hiszen lehetőséget kapnak ezek a fiatalok, hogy betekinthesse a szervezet működésébe, és részt vehessenek a feladatok elvégzésében, ami által értékes szakmai tapasztalatokat szerezhetnek.

Mind az önkéntesek, mind pedig a szakmai gyakorlatosok alkalmazásának a szervezet részéről csupán előnyeit tapasztalják, amelyet nekem is több ízben említettek. Nagyra értékelik az általuk végzett munkát, és az ez általi segítséget. Legfőbb előnyének azt látják, hogy ott van sok értelmes, okos fiatal, akikkel megismertethetik a Vöröskeresztet és annak eszméit, akik ezeket majd elviszik magukkal, és továbbadják másoknak is. A másik nagyon lényeges dolognak azt tartják, hogy mindeközben megismertethetik velük a civil létet, egy civil szervezet működésének mindennapjait, és remélik, hogy ezáltal, amennyiben lehetőségük nyílik rá a jövőben, bátran bekapcsolódnak a civil szférába, és annak fejlődését elősegítik.

V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez

A Szervezetnek – mivel egy szociális, karitatív szervezet – kiemelkedő szerepe van a térség gazdasági-társadalmi életében. Itt példaként említhető akár az Anya-Gyermek Segítőotthon, a Támogató szolgálatuk, vagy a Mentor Programjuk. Kiemelkedő tevékenységeik közé tartozik a perselyezés, a segélyakciók szervezése és támogatása, az adománygyűjtés és kiosztás, illetve természetesen ide sorolhatóak még az ifjúság körében végzett akcióik (például ifjúsági programok és rendezvények szervezése).

Különösen kimagasló a véradást szervező tevékenységük, amelyben a szervezet példaértékű munkát végez. Ehhez a feladathoz nagyon sok energia és idő, és talán még annál is több elkötelezett ember közreműködése szükséges. Mindennek a megszervezése magas szintű odafigyelést és precizitást igényel. A gyógyító munkában, a gyógyító munka támogatásában ennek a tevékenységnek az értéke óriási, és így ennek a feladatnak a megvalósítása hatalmas felelősséggel is jár.

VI. Az interjú során szerzett személyes benyomások, tapasztalatok

A Szervezet munkatársai igazán segítőkészek voltak. Több munkatárssal, és általuk többféle területtel megismerkedhettünk. Mindannyian nagyon kedvesek és figyelmesek voltak, készségesen segítették a szervezet megismerésére irányuló szándékot. Érezhető volt rajtuk a szervezet iránti mérhetetlen elkötelezettségük, amelyről az interjú során az interjúalany is több ízben említést tett. Mindezek mellett különösen figyelemreméltó még az, ahogyan az önkénteseket bevonják a szervezet életébe. Hiszen nem csupán elmondják nekik, hogy mit kell tenniük, milyen feladatokat kell elvégezniük, hanem arra is odafigyelnek, hogy ezek a fiatalok tisztában legyenek azzal, hogy miért is végzik ezt a tevékenységet, mi ennek a célja, azaz hogy átérezzék, mennyire fontosak ezek a feladatok, és mennyit segíthetnek elvégzésükkel.

Elérhetőségek:

Székhely: 4400 Nyíregyháza, Malom utca 3.

Telefonszám: 06/42/504-640, 310-320

E-mail: szabolcsszatmarberegmege@voroskereszt.hu

Web: www.szabolcsszatmarberegmege.voroskereszt.hu

Vezető neve: Szarkáné Kövi Márta, megyei igazgató

ESETTANULMÁNY A MŰSZAKI ÉS TERMÉSZETTUDOMÁNYI EGYESÜLETEK SZÖVETSÉGE SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYEI SZERVEZETÉRŐL

A szerző neve: Varga Ákos

A mentor tanár neve: Pete Nikoletta, felnőttképzési vezető, KultúrÁsz
Közhasznú Egyesület

I. A szövetség és a szervezet múltja:

A MTESZ Szövetséget 12 önálló egyesület szakmai érdekképviselési célból alapította 1948-ban. Mára egyesületeinek száma kibővült 40-re, és tagjainak száma azóta meghaladja a 70 ezret is. A MTESZ egyesületek tevékenysége a technika, a természettudományok és a gazdaság egész területére kiterjed. Eltérő múltjukból, taglétszámukról és szakmai sajátosságaikból eredően sokszínű képet mutatnak.

Az egyesületek önállóan tevékenykedő, független közhasznú szervezetek. A megvalósítani kívánt feladataik azonban számos esetben megkövetelik a társ-egyesületekkel való együttműködést, a szorosabb összefogást. A MTESZ Szövetség ezeknek a helyzeteknek a segítésére jött létre. Kiemelkedően jelentős ez, amikor olyan összetett problémákról van szó, mint az eredmények összegzése, a kialakult közös álláspont képviselése, a regionális kérdésekben való szükséges vélemény kialakítása vagy a szakterületek egyeztetése és szakemberek bevonása.

A Szövetség akkreditált Képzési Központja és kihelyezett területi intézetei a felnőttképzés és továbbképzés számos területén látnak el szakmasító és kredit pontokat biztosító képzéseket. Ezek a megyei szervezetek a települési önkormányzatokkal kötött megállapodások alapján végeznek területfejlesztési, régió és kistérség-fejlesztési feladatokat a megyékben.

A MTESZ kiemelkedően közhasznú, önfinanszírozó civil szervezet. A közhasznúságot az alapszabály konkrét, államilag és jogszabályban elismert tevékenységek megnevezésével tünteti fel, ami a következőképp hangzik:

"A Szövetség célja a reálértelmiség szakmai tudományos értékeinek védelme és továbbfejlesztése, az autonóm tagegyesületek közös törekvéseinek szolgálata, közös érdekeik képviselése, a szakmai-tudományos fejlődés előmozdítása, a tudományos műveltség terjesztése és a tudományos eredmények gyakorlatban történő alkalmazásának segítése." (MTESZ 2012)

„Az 1956-os forradalmat követő években, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében gomba módra nőttek ki a földből az új üzemek, s ez felgyorsította a felsővégtettségű szakemberek megyébe érkezését.” (Scholtz 2008). A szakemberek továbbképzésük, társadalmi aktivizálásuk érdekében a MTESZ keretén belül működő Egyesületeket alapítottak. A közös érdekek érvényesítésének érdekében ezek az egyesületek 1962-ben elérkezettnek látták az időt, hogy közös intéző bizottságot is létesítsenek. Ennek hatására sokasodtak az előadások, tanfolyamok, nemzetközi kapcsolatok indultak, ami további egyesületek alakulását is eredményezte. A feladatok ilyen mértékű növekedéséhez már elkerülhetetlenné vált, hogy a munkához helyiségek és adminisztratív létszám is rendelkezésre álljon. A megye akkori vezetői hasznosnak és fontosnak ítélték a kibontakozó eredményeket, ezért erkölcsi és anyagi támogatást is biztosítottak a munkához.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében ennek köszönhetően 1962-ben alakult meg a MTESZ megyei szervezete. A kezdetekkor az irodaházban kapott helyiségeket, majd 1974-ben a Víz utcán kapott önálló ingatlanban elhelyezést. A MTESZ növekvő szerepvállalásával összhangban az 1970-es évek második felében széles körű megyei összefogással közös beruházásra került sor a TIT-tel és Közgazdasági Társasággal, amely eredményeként 1982-ben átadták az Országzászló (akkor Lenin) téri Tudomány és Technika Házat. A hetvenes-nyolcvanas években dinamikusan bővült a megyei csoportok száma, amelynek eredményeképp megannyi egyesületi és szakmai rendezvény kapott otthont a Tudomány és Technika Házában.

A társadalmi rendszerváltozást követő gazdasági rendszerváltozás jelentős mértékben érintette az egyesületi munkát és tevékenységet. A korábbi sikeres műszaki hónapok elmaradtak, melynek hatására visszaesett a Technika Házában megrendezésre került rendezvények száma is. A rendszerváltozás a Technika Házát üzemeltető megyei szervezet életében is nagy változásokat hozott. *„A korábbi költségvetési támogatási helyzetből egyszerűen piaci alapon működő társadalmi szervezetté vált. Bár az Országgyűlés a kilencvenes évek közepén orvosolta a MTESZ problémáját, és éppen az országos technika ház hálózatnak köszönhetően ismét kapott állami támogatást, abból semmi sem érkezett a vidéki házak fenntartási költségeire. A megyei szervezetek így sokszor erőn felüli munkával tartották fenn a "rájuk szakadt" Technika Házakat.”* (Losonczy 2008)

II. A szervezet jelene

A szervezet alapvetően projekttevékenységet végez hátrányos helyzetű felnőttoktatás és szakképzés területén. Jelenlegi célja a folyamatos bővülés, minél több pályázat elnyerése az adott területen, ami egyelőre elég jól valósul meg, mert idén minden kiírt pályázatukat megnyerték. Van egy határon átnyúló együttműködéssel megvalósuló nyertes HURO pályázatuk, amely főleg kompetenciafejlesztéssel foglalkozik. Több TÁMOP támogatásuk is fut jelenleg. Ezek között van reintegrációs programjuk, alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezők számára képzésük és felnőttképzésben létrejött jó gyakorlatok terjesztésére irányuló projektjük.

A szervezet továbbá közszolgálati tevékenységet is végez, melyben főként információs, tanácsadási és felkészítési feladatokat lát el. Ennek jegyében kis- és középvállalkozásoknál közreműködik partnerkeresési és kapcsolatépítési ügyekben. Az új Széchenyi Terv megyei információs pontjaként segíti a pályázatokon való részvételt. A lakossági energiatakarékossági programban tanácsadási és pályázat segítő szerepe van. Szakmai konferenciákat szervez és bonyolít le.

III. A szervezet humánerőforrás sajátosságai

A szervezet törzsfeladatait 3 fő látja el: ők az ügyvezető igazgató, a gazdasági vezető és az oktatásszervező. Ezek a kollégák a szervezet alapfeladatainak működését biztosítják és munkájuk független a szervezet egyéb pályázati projektjeitől. A szervezet további munkatársainak számát és munkakörét az elnyert projektek mennyisége és jellege határozza meg. A projektekben ellátandó feladatokat specifikusan, személyre szabottan osztják ki, melyek során a menedzsment ügyel arra is, hogy ne legyen túlságosan homogén a munkaköre egy-egy személynek sem. Ezáltal tudják biztosítani a szervezetben a változatos, a rutin feladatoktól mentes munkatevékenységeket a dolgozók számára. A gyakorlatban ez azt jelenti például, hogy ha valaki az egyik projektben szakvezető, akkor a másikban például mentori szerepet kap.

A szervezet humánerőforrás biztosítására jellemző, hogy ismerősi környezetből, illetve a munkaügyi központon keresztül töltik fel az üres pozíciókat. A megfelelő szakember kiválasztása során a civil szférában egyedinek számító módszert alkalmaznak, az ún. versenyvizsgát. A versenyvizsga egy három lépcsős kiválasztást jelent, ahol helyben kell feladatokat végezni szabadkézzel és számítógépen is. Zárásként pedig egy személyes beszélgetés dönti el a felvételt. Ez jól mutatja, hogy a

versenyszférához hasonlóan sokkal inkább a gyakorlatias tudás érdekli őket, mintsem a szakmai végzettséget adó bizonyítványok.

Az ösztönzésmenedzsment elemi közül elsődlegesen az anyagi jellegű ösztönzőket alkalmazzák, és ezt tartják egyben a leghatékonyabbnak is. A pénzbeli jutalom mellett persze fontosnak vélik a szóbeli elismerést, a közösségi együttléteket (pl. egy nyertes pályázat megünneplése vagy év végi záró vacsora), ha valaki jó munkát végez, azt feljegyzik, és ha lehet, honorálják.

Nagyban támogatják a munkatársak egyéni fejlődését. Ez megvalósul saját vagy más szervezet által rendezett konferenciákon való részvételben, amelyekre heti rendszerességgel küldenek egy-egy munkatársat. A munkatársak rövidebb-hosszabb idejű képzéseken történő részvételét – részben anyagilag, részben pedig munkaidő kedvezményrel – szintén ösztönzi és támogatja a szervezet. Az Egyesület vezetősége úgy gondolja, hogy a munkatársak szakmai továbbképzéséből és ennek támogatásából a szervezet profitálhat és mindez megtérülő befektetés.

A vezetői utánpótlás biztosítását a szervezet könnyűnek értékeli, amelyet belülről, a munkatársak folyamatosan bevonásával, tudatos felkészítésével lehet megvalósítani.

IV. A szervezetben magvalósuló önkéntes tevékenység jellemzése

A Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei MTESZ, a többi MTESZ-hez hasonlóan nem egy klasszikus önkéntes fogadó szervezet. Az önkéntesek számára nincs egy kimondott szűk speciális tevékenységgör, amit elvégezhetnének. Itt az emberek a munkahelyük mellett dolgoznak, hogy plusz szakmai tevékenységet folytathassanak önkéntesként. Az általuk ellátott feladatok pedig a szervezet alaptevékenységének részét képezi.

Az önkéntesek mindegyike magasán kvalifikált. Nem jellemző közöttük a cserélődés, hiszen aki elkötelezi magát, az több éven keresztül végzi itt a munkát. Mindegyikük, ahogy az ügyvezető igazgató is mondta: „*szerелеmből, szakmai megbecsülésből*” vesz részt a szervezet munkájában. Amikor pedig eléri a nyugdíjas kort, és ott hagyják a főállásukat, akkor már jelentősen több idejük jut a tudományos feladat végzésre, így nagyobb felelősséget vállalnak.

A szervezet tagegyesületeiben végzett tevékenységeket mind önkéntesek végzik, és senki nem kap értük fizetést. Ennek rengeteg előnye van. Azokat a feladatokat, amelyeket nem tudnának elvégezni a munkatársak, azokat magukra vállalják. Akár szervezeti szinten, vagy akár egyéni szinten is.

Érdekes sajátosság így a szervezetben, hogy önkéntesek koordinálnak más önkénteseket is.

V. A szervezet szerepe és hozzájárulása a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez

Elsősorban a szakképzett munkaerő képzésére helyezik a hangsúlyt, mert Magyarország legégetőbb problémájának a munkahelyteremtést tekintik. Korszerű szakmai képzést és kompetenciaképzést valósítanak meg stratégiájuk céljaként, annál is inkább, mert úgy látják, hogy országunkban még nagymértékű a képzetlen munkaerő, akik csak akkor tudnak munkaerőpiacra kerülni, ha megfelelő képzésben részesülnek. Mindemelllett hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci reintegrációjával is foglalkoznak már több mint 10 éve. Ezzel kívánnak hozzájárulni a térség gazdasági fejlődéséhez, a hátrányos helyzetű rétegek szocializációjához és életminőségük javításához.

VI. Az interjú során szerzett személyes benyomások, tapasztalatok

Egy szervezet sikere vagy sikertelensége nagymértékben múlik a vezetés és az ott dolgozó munkatársak közötti kapcsolat, együttműködés és kommunikáció milyenségén, színvonalán. A vizsgált szervezet esetében az a tapasztalat, hogy a vezető személye nagyban meghatározza az egész szervezet működését, és egyszersmind oka is az eredményes munkavégzésnek. Megnyilvánul ez abban, hogy nagyon logikusan és egyszerűen állnak a felmerülő problémákhoz, valamint sokrétű egyéni tapasztalatokat emelnek be a szervezeti életbe. Ezt mutatja az is, hogy a roma származású munkatársuk sokat segít a roma képzési célcsoportokkal való kapcsolattartásban, a résztvevőknek a képzésben tartásában és motivációjuk folyamatos fenntartásában. A szervezet bevallása szerint a visszajelzések azt mutatják, hogy így gördülékenyebb az együttműködés, és a roma felnőtt tanulók is könnyebben követik és fogadják meg a roma származású kollégától kapott útmutatást ezekben a képzésekben.

Példaértékű az is, hogy előtérbe helyezik a tényleges gyakorlatias tudást a képzéseikben és a munkatársak kiválasztása során is. Időt fordítanak a munkatársak kiválasztásakor arra, hogy a szakmailag legmegfelelőbb embert alkalmazzák.

Az Egyesületben figyelemmel kísérik azt is, hogy a munkatársak mindegyike tisztában legyen az egész szervezet működésével és képviseljek annak céljait. Fontosnak tartják, hogy a munkatársak ismerjék egymás

feladatait, annak érdekében, hogy szükség esetén helyettesíteni tudják a másikat, vagy ha felhalmozódik valakinek a feladata, akkor be tudjanak segíteni egymásnak.

Összességében elmondható a szervezetről, hogy a válság ellenére is folyamatosan bővülő szervezeti tevékenységstruktúra jellemzi, mely a jó csapatmunkának és a korszerű vezetői munkának köszönhető.

Források:

Műszaki és Természettudományi Egyesületek Szövetsége (2012): A MTESZ története. In: <http://www.mtesz.hu/01menu/011index.htm> (letöltve: 2012. november 03).

Losonci László (2008): Visszalépés. In: MTESZ Híradó 2008. XXX. évfolyam 1. szám, 1-2. p.

Scholtz Béla (2008): Tudomány és Technika Háza Nyíregyházán. In: MTESZ Híradó 2008. XXX. évfolyam 1. szám, 2. p.

Elérhetőségek:

Székhely: 4400 Nyíregyháza Országzászló tér 8.

Telefonszám: 06/42/506-342

E-mail: losonci@mtesz.hu

Web: http://79.172.211.250/~nyiregyh/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=36&Itemid=1

Vezető neve: Losonci László, elnök

FELHASZNÁLT FORRÁSOK

- Alscher, Mareike –Dathe, Dietmar – Priller, Eckhard – Speth, Rudolf (2009): *Bericht zur Lage und zu den Perspektiven bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland*. Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin for Sozialforschung
- Amato, Andrea (Hg.) (2000): *Wege zur Beschäftigung im Kulturbereich*. Leipzig, Leipziger Universitätverlag
- Arató András (1992): Civil társadalom Lengyelországban és Magyarországon. *Politikatudományi Szemle*, 1, 2: 53-80. p.
- Arató András (1999): *Civil társadalom, forradalom és alkotmány*. Budapest, Új Mandátum Kiadó
- Bakacsi Gyula (2004): *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Budapest, KJK-Kerszöv
- Bálint Mónika – Cseres-Gergely Zsombor – Scharle Ágota (2010): *A magyarországi munkapiac 2009-2010-ben*. In: http://econ.core.hu/file/download/mt_2010_hun/trendek.pdf (letöltve: 2012. október 26.)
- Bartal Anna Mária – Nagy Renáta – Sebestény István (2011): „Tények és lehetőségek” a foglalkoztatás helyzete a magyar nonprofit szektorban. Budapest, Civitalis Egyesület
- Bartal Anna Mária (1999): *Nonprofit alapismeretek kézikönyve*. Budapest, Ligatura
- Campbell, Mike (1999): *The Third System Employment and Local Development*. Leeds, Leeds Metropolitan University
- Coleman, James (1988): Társadalmi tőke az emberi tőke termelésében. In: *Lengyel, György – Szántó, Zoltán (szerk.) (1998): Tőkefajták. A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Bp., Aula Kiadó, 9-54. p.
- Coleman, James S. (1986): Social Theory, Social Research and a Theory of Action. *American Journal of Sociology* 91, 6: 1309-1335. p.
- Coleman, James S. (1991): Prologue: Constructed Social Organization. In: Bourdieu, Pierre – Coleman James S. (eds.): *Social Theory for a Changing Society*. New York, Westview Press; Russell Sage Foundation, 1-14. p.
- Commission of the European Communities (1997): *Communication from the Commission on Promoting the Role of Voluntary Organisations and Foundations in Europe*. COM(97) 0214 final. Brussels, Commission of the European Communities

Czakó Ágnes – Harsányi László – Kuti Éva – Vajda Ágnes (1995): *Lakossági adományok és önkéntes munka*. Budapest, Központi Statisztikai Hivatal és Nonprofit Kutatócsoport

Czike Klára – Bartal Anna Mária (2004): *Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi*. Piliscsaba, Pázmány Péter Katolikus Egyetem

Czike Klára – Kuti Éva (2006): *Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció*. Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány, Budapest

Czike Klára (2001): Önkéntesség számokban. *Esély*, 12, 6: 18-46. p.

Czike Klára (2002): *Számokba rejtve. A civil társadalom Magyarországon 1989-2002*. Doktori disszertáció.

Csanády Dániel (1999): A civil társadalom szerkezete. In: Tóbiás László (szerk.): *Együttműködési lehetőségek civil szervezetek és a helyi önkormányzatok között*. Budapest, Hálózat a Demokráciáért Program

Cseres-Gergely Zsombor – Szőke Bálint (2011): *A magyarországi munkapiac 2010-2011-ben*. In: http://econ.core.hu/file/download/mt_2011_hun/trendek.pdf (letöltve: 2012. október 26.)

Csoma Gyula (2002): Szakképzés. In: Benedek András – Csoma Gyula – Harangi László (főszerk.): *Felnőttoktatási és -képzési lexikon*. Budapest, OKI Kiadó, Szaktudás Kiadó Ház, 173-174. p.

Dathe, Dietmar – Priller, Eckhard – Hohendanner, Christian (2009): *Wenig Licht, viel Schatten – der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitisches Experimentierfeld*. WZBrief Arbeit. Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin for Sozialforschung

Douglas, James (1987): Political Theories of Nonprofit Organization. In: Powell, Walter W. (eds.): *The Nonprofit Sector: A Research Handbook*. New Haven, Yale University Press. 43-54. p.

Etzioni, Amitai (1973): The Third Sector and Domestic Missions. *Public Administration Review*, 33. 2: 314-323. p.

Európai Unió Bizottsága (2001): *Memorandum az egész életen át tartó tanulásról*. Brüsszel, Európai Unió Bizottsága

Farkas Éva – Farkas Erika – Hangya Dóra – Kovács Anett – Kulcsár Nárcisz – Leszko Hajnalka (2012): *Az akkreditált felnőttképzési intézmények működési jellemzői*. SZTE JGYPK, Szeged

Farkas Éva (2004): *Felnőttoktatás és -képzés Magyarországon*. Miskolc, Kolombusz Kkt.

Fazekas Károly – Molnár György (szerk.) (2010): *Munkaerő-piaci tükrök 2010*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.

Frey Mária (1997): *Munkabélyteremtés a munkaerőpiac fő áramlatán kívül*. Budapest, Nonprofit Vállalkozásokért a Népéleti Szférában Alapítvány.

Frey Mária (2001): *A nonprofit szervezetek a munkaerőpiacon*. Budapest, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány

Frey Mária (2003): *A nonprofit szektor foglalkoztatási szerepvállalásának lehetőségei és korlátai*. Budapest, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány

Frey Mária (2007): Nonprofit szervezetek a magyar munkaerőpiacon. In: Frey Mária (szerk.): *Szociális gazdaság kézikönyv*. Budapest, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 50-60. p.

Fukuyama, Francis (2000): *A nagy szétbomlás. Az emberi természet és a társadalmi rend újjászervezése*. Budapest, Európa Kiadó

Gyekiczky Tamás (1994): Társadalmi hálózatok és a munkaerőpiac civil szerveződései. *Szociológiai Szemle*, 4, 4: 97-118. p.

Harsányi Endre – Harsányi Gergely – Nagy Attila János (2005): Területi fejlettségi különbségek Magyarországon és az Észak-Alföldi Régióban. In: *Agrártudományi Közlemények*, 2005/18. 62-71. p.

Jenkins, Robert M. (1997): A nonprofit szféra és a politikai rendszer kapcsolata Magyarországon. In: Balogh Eszter – Bullain Nilda – Simon Ildikó (szerk.): *Egymás jobb megértése felé. Tanulmányok az állam, az önkormányzatok és a nonprofit szervezetek viszonyáról Magyarországon*. Budapest, Civil Társadalom Fejlődéséért Alapítvány, 7-14. p.

Juhász Erika – Csoba Judit – Márkus Edina – Szabó János Zoltán (2003): Kulturális célú civil szervezetek Debrecenben. In: *Debreceni Szemle*, 11: (3) 27-51. p.

Juhász Erika (2007): Az élethosszig tartó tanulás intézményi lehetőségei. In: T. Molnár Gizella – T. Kiss Tamás (szerk.): *A kultúráközvetítés elmélete és gyakorlata*. Szeged: SzTE, 230-236. p.

Juhász Erika (2008): A civil szervezetek szerepe a felnőttképzésben. In: Ráczné Horváth Ágnes (szerk.): *Civil szervezetek a képviselői demokráciában*. Eger: EKF, 94-110. p.

Juhász Erika (2009): A felnőttképzés irányítási és intézményrendszere. In: Henczi Lajos (szerk.): *Felnőttoktató*. Bp., Nemzeti Tankönyvkiadó, 81-84. p.

Karácsony Péter – Varga Mária (2008): *Regionális különbségek a hazai munkaerőpiacon*. In: <http://www.munkaugyiszemle.hu/regionalis-kulonbsegek-hazai-munkaeropiacon> (letöltve: 2012. október 26.)

Korten, David C. (1996) *Tőkés társaságok világaluralma*. Budapest, Kapu EKF Hálózat

Kozma Tamás (1999): *Bevezetés a nevelésszociológiába*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó

Központi Statisztikai Hivatal (2010): *A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei, 2010*. KSH, Budapest. In: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/orsz/foglalkoztatasesregkul10.pdf> (letöltve: 2012. október 27.)

Központi Statisztikai Hivatal (2012a): *A nonprofit szektor szerepe a régiókban*. KSH, Budapest.

Központi Statisztikai Hivatal (2012a): *A nonprofit szektor szerepe a régiókban*. KSH, Budapest.

Központi Statisztikai Hivatal (2012b): *Interaktív grafikonok és térképek*. In: <http://www.ksh.hu>

Központi Statisztikai Hivatal (2012c): *Részmunkaidős foglalkoztatási arány (2000-2011)*. In: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014.html, letöltés ideje: 2012. 11. 11.

Kramer, Ralph M. (1981): *Voluntary Agencies in the Welfare State*. Berkeley, University of California Press

Kuti Éva (1998): *Hívjuk talán nonprofitnak... A jótékonyág, a civil kezdeményezések és az állami keretből kiszoruló jóléti szolgáltatások szektorra szerveződése*. Budapest, Nonprofit Kutatócsoport

Márkus Edina (2008): *Szektorsemlenség a kultúra területén. Kulturális célú nonprofit szervezetek helyzete kelet-közép-európai városokban*. In: Kelemen Lajos – Márkus Edina – Móré Mariann (szerk.): *Társadalomtudományi tanulmányok II*. Hajdúböszörmény, Debreceni Egyetem Pedagógiai Főiskolai Kar, 97-223. p.

Molnár Miklós (1996): *Civil társadalom és akinek nem kell*. Budapest, Educatio

Nagy Renáta – Sebestény István (2011): A nonprofit szektor legfontosabb jellemzői 2010-ben. In: *Statisztikai tükrök*, 90. szám, 1-3. p.

Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakképzési és Felnőttképzési Igazgatóság (NMH SzFI) (2012): *Akkreditált felnőttképzési intézmények listája*. In: https://www.nive.hu/index.php?option=com_jumi&view=application&fileid=4, letöltés ideje: 2012. 09. 01.

Novák Géza (szerk.) (2010): *A gazdasági folyamatok regionális különbségei Magyarországon 2009-ben.* In: http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/gazd_reg_kulonb_2009.pdf (letöltve: 2012. október 26.)

OECD (2012): *Education at a Glance: OECD Indicators.* OECD Publishing, Paris. In: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>

Pavluska Valéria (1999): *A nonprofit szektor.* Pécs, JPTE

Priller, Eckhard – Annette, Zimmer – Anheier, Helmut K. (1999): Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B9/99. 2-21. p.

Pummer László – Vajsz Tivadar (2005): *Regionális különbségek Magyarországon, az eltérések elemzése.* In: http://users.arw.hu/batsanyifoci/adat/regiok_osszehasonlito_elemzése.docx (letöltve: 2012. október 25.)

Putnam, Robert D. (1993a): The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *The American Prospect*, 4. 13: 22-32. p.

Putnam, Robert D. (1993b): *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy.* Princeton, Princeton University Press

Putnam, Robert D. (2000): *Bowling Alone - The Collapse and Revival of American Community.* New York, Simon and Schuster

Salamon, Lester M. – Anheier, Helmut K. (1996) *The International Classification of Nonprofit Organizations.* Baltimore, The Johns Hopkins

Salamon, Lester M. – Sokolowski, S. Wojciech – List, Regina (2003): *Global Civil Society An Overview.* Baltimore, The Johns Hopkins University. Institute for Policy Studies. Center for Civil Society Studies

Salamon, Lester M. – Sokolowski, Wojciech S. and associates (2004): *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector.* USA, Kumarian Press

Seligman, Adam B. (1997): *A civil társadalom eszméje.* Budapest, Kávé Kiadó

Strachwitz, Rupert Graf (1999): Die Rahmenbedingungen des Dritten Sektors und ihre Reform. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B9/99. 22-30. p.

Zám Mária – Lux Judit (2001): *A munkanélkülieket segítő nonprofit szervezetek kapcsolatai.* Budapest, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest

Zám Mária (2004): *A magyar nonprofit szektor jövője a munkanélküliség kezelésében az európai integráció folyamatában - Kiotartottság vagy integráció - a felzárkózás esélyei az európai piacon.* Budapest, Nonprofit Kutatócsoport Egyesület

Zapf, Wolfgang (1984): Welfare Production. Public Versus Private. *Social Indicators Research*, 15.3: 263-274. p.

Zentai László (szerk.) (2006): *Magyarország régiói. In: Uő (szerk.): Térképtár.*
<http://lazarus.elte.hu/hun/maps/regio.gif>

Zrinszky, László (1996): *A felnőttképzés tudománya. Bevezetés az andragógiába.* (Bp.), OKKER Oktatási Iroda

Jogszabályok:

1/2000. (I. 14.) NKÖM rendelet a kulturális szakemberek szervezett képzési rendszeréről, követelményeiről és a képzés finanszírozásáról

9/2000. (VIII. 4.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról

2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről

24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól

2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről

2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról

2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről

Interjúvázlat a

„Civil szféra humán erőforrás kapacitásának szerepe a vidékfejlesztésben” című kutatáshoz

I. Szervezet adataira vonatkozó kérdések

1. Alapítás éve: _____ év

2. A szervezet közhasznúsági státusza:

nem közhasznú ☐ közhasznú ☐ kiemelkedően közhasznú ☐

3. A szervezet fő tevékenységi területe a nonprofit statisztikai besorolás szerint:

- | | |
|---|---|
| a) kultúra <input type="checkbox"/> | l) gazdaságfejlesztés <input type="checkbox"/> |
| b) vallás <input type="checkbox"/> | m) jogvédelem <input type="checkbox"/> |
| c) sport <input type="checkbox"/> | n) közbiztonság védelem <input type="checkbox"/> |
| d) szabadidő <input type="checkbox"/> | o) többcéllú adományoztatás, nonprofit <input type="checkbox"/> |
| e) oktatás <input type="checkbox"/> | p) szövetségek <input type="checkbox"/> |
| f) kutatás <input type="checkbox"/> | q) nemzetközi kapcsolatok <input type="checkbox"/> |
| g) egészségügy <input type="checkbox"/> | r) szakmai, <input type="checkbox"/> |
| h) szociális <input type="checkbox"/> | s) gazdasági érdekképviselő <input type="checkbox"/> |
| i) polgárvédelem, tűzoltás <input type="checkbox"/> | t) politika <input type="checkbox"/> |
| j) környezetvédelem <input type="checkbox"/> | |
| k) településfejlesztés <input type="checkbox"/> | |

4. A szervezet hatóköre (tevékenysége, célja, tagjai, támogatói, szolgáltatásait igénybe vevők köre alapján):

- a) Egy intézmény támogatása, konkrét cél elérése ☐
- b) Kiseb lakó,- munkahelyi körzet, egy település ☐
- c) Több település, kistérség ☐
- d) Megye ☐
- e) Több megye, régió ☐
- f) Országos ☐
- g) Nemzetközi ☐
- h) Nem határozható meg ☐

5. A nonprofit szervezet jogi szervezeti formája:

- a) Alapítvány ☐
- b) Közalapítvány ☐

a.) magánszemély tagjai igen ☐ nem ☐

10 fő alatti	101-200 fő	2001-5000 fő
11-30 fő	201-500 fő	5001-10000 fő
31-50 fő	501-1000 fő	10000 fő felett
51-100 fő	1001-2000 fő	

b.) jogi személy tagjai (vállalat, vállalkozás, intézmény, önkormányzat stb.)

igen: ____ fõ

nem 

c.) szövetség, ernyőszervezet esetén önálló jogi személy tagszervezetei (egyesületek, alapítványok, egyéb nonprofit szervezetek)

igen: ____ fõ nem□

d.) nem önálló alap-, illetve helyi szervezetei

igen: ____ fő nem ☐

Becsülje meg, hogy a szervezet alap-, illetve helyi szervezeteinek együttesen hány magánszemély tagja van:

100 fő alatti ☐ 1001-5000 fő ☐
 101-500 fő ☐ 5001-10000 fő ☐
 501-1000 fő ☐ 10000 fő felett ☐

7. Szervezetük mely forrásból elégíti ki munkaerő igényét? (több válasz is jelölhető)

- a) döntéshozók barátai, családtagjai ☐
- b) döntéshozók korábbi munkahelyeiről ☐
- c) már alkalmazásban álló munkatársak révén ☐
- d) munkaügyi központok segítségével ☐
- e) munkaerő közvetítő magáncégek segítségével ☐
- f) helyi vagy országos napilapban hirdetés alapján ☐
- g) interneten történő hirdetéssel ☐
- h) egyéb módon, és pedig: ☐

8. A fizetett alkalmazottak demográfiai adatai 2011-ben

Nők száma	__ fő	Nyugdíjasok száma	__ fő
20 év alattiak száma	__ fő	Alapfokú végzettségűek száma	__ fő
20-40 év közöttiek száma	__ fő	Középfokú végzettségűek száma	__ fő
41-60 év közöttiek száma	__ fő	Felsőfokú végzettségűek száma	__ fő
60 év felettiek száma	__ fő	Nappali tagozaton tanuló diákok száma	__ fő

9. A közép és felsőfokú foglalkoztatottak száma szakképzettség szerint 2011-ben

	Középfokú (fő)	Felsőfokú (fő)
Műszaki		
Mezőgazdasági		
Egészségügyi		
Közigazgatási		
Jogi		
Pedagógiai		
Humán		
Természettudományi		
Művészeti		
Egyéb, éspedig:		

10. A foglalkoztatottak között 2011-ben volt-e az alábbi típusok közül, ha igen hány fő?

Pályakezdő	__ fő
GYES, GYED-ről visszatérő	__ fő
Határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott	__ fő
Csökkent munkaképességű	__ fő
Mozgáskorlátozott	__ fő
Látássérült	__ fő
Hallássérült	__ fő
Értelmi fogyatékos	__ fő
Egyéb fogyatékkal élő	__ fő

	(Teljes összege 100%) %
--	-------------------------

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

Megnevezés	1-2	Több	Több	Több	Több
------------	-----	------	------	------	------

igen ☐ nem ☐

a rendszeres, legalább havi 8 órát dolgozó önkéntesek száma: ____ fő

egy rendszeresen dolgozó önkéntes – átlagos – havi munkaideje: ____ óra

14. Végeztek-e alkalmanként magánszemélyek, saját tagjaik a szervezetük részére 2011-ben önkéntes munkát?igen ☐ nem ☐Egy hónap alatt átlagosan körülbelül hányan végeztek alkalmi önkéntes munkát:
____ fő

Ezek a segítők egy átlagos hónapban, együttesen körülbelül hány órányi önkéntes munkát végeztek: ____ óra

15. Mennyi a szervezet éves bevétele nagyságrendileg?500 ezer Ft alatti ☐500.001 Ft – 1.000.000 Ft közötti ☐1.000.001 Ft – 5.000.000 Ft közötti ☐5.000.001 Ft – 15.000.000 Ft közötti ☐15.000.001 Ft – 25.000.000 Ft közötti ☐25.000.001 Ft – 50.000.000 Ft közötti ☐50.000.001 Ft feletti ☐**16. A szervezet alkalmazottainak, munkatársainak foglalkoztatási jellemzői az elmúlt 5 évben**

	Főállású, teljes munkaidőben alkalmazottak	Főállású, részmunkaidőben alkalmazottak	Nem főállású alkalmazottak (pl. megbízási szerződéses, vállalkozó, szerződött önkéntes stb.)
2008	____ fő	____ fő	____ fő
2009	____ fő	____ fő	____ fő
2010	____ fő	____ fő	____ fő
2011	____ fő	____ fő	____ fő
2012	____ fő	____ fő	____ fő

17. A szervezetük milyen formában látja el a működéshez szükséges alábbi feladatokat? (több forma is választható egy-egy kategóriában)

Megnevezés	Saját alkalmazott által	Megbízási szerződéses formában	Szolgáltatás-vásárlással	Önkéntesek, tagok által	Más szervezettől kapott szolgáltatással	Nincs megoldva
Szervezetvezetés, menedzsment						
Szakmai programok lebonyolítása						
Pénzügyi feladatok, könyvelés						
Jogi feladatok						
Napi adminisztráció						
Pályázatírás, forrásteremtés						
Önkéntesek koordinálása						
Marketing, PR						

II. Tendenciák, vélemények a humán erőforrás gazdálkodásuk terén

A. Foglalkoztatási életút

1. Mikor vették fel az első munkatársukat/munkatársaikat fő- vagy részmunkaidős állásba, ennek mi volt az oka és milyen forrásból finanszírozták?
2. A további fő- és részmunkaidős munkatársak foglalkoztatására hogyan, milyen okokból kifolyólag került sor és milyen forrásból finanszírozták?
3. Pályázati forrásból alkalmaztak/alkalmaznak-e munkatársa(ka)t? Hány főt? A pályázat lezárása után meg tudták/tudják-e tartani? Ha nem, segítik-e az elhelyezkedésüket; ha meg tudták tartani őket, akkor milyen módon és forrásokból?
4. Hátrányos helyzetű célcsoportok foglalkoztatása megfigyelhető-e Önöknél? Akár igen, akár nem, mi az oka?
5. A szervezeten belüli munkatársi állomány számbeli változásainak általában mi volt az oka? Jelöljük meg a leginkább jellemző okokat (akár többet is)!
 - a) A foglalkoztatottak élethelyzetében beállt változások (pl. gyermekvállalás, költözés) ☐
 - b) A szervezet anyagi, gazdálkodási helyzetében beállt változások (növekvő/csökkenő bevételek, új/elmaradt pályázati források) ☐
 - c) Az állami vagy a piaci szektor magasabb bérkínálata ☐
 - d) Szakképzett munkaerő-kínálat növekedése/csökkenése ☐
 - e) Növekvő/csökkenő szervezeti feladatok, szolgáltatások ☐
 - f) Szervezeten belüli konfliktusok, nézetkülönbségek ☐
 - g) Egyéb okok, éspedig: _____ ☐
6. Vannak-e az önök szervezetében nonprofit szakmai képzéssel/ismerettel rendelkező munkatársak? Ha igen, milyen végzettségekkel rendelkeznek és hány fő?
 - a) nem rendelkezik ilyennel ☐
 - b) felsőoktatási (egyetemi, főiskolai) keretek között hallgatott nonprofit tárgyak ____ fő
 - c) felsőfokú, szakirányú nonprofit továbbképzés (2 éves) ____ fő
 - d) nonprofit menedzser/asszisztens OKJ-s képzés ____ fő
 - e) igazolást, végbizonyítványt adó rövidebb-hosszabb nonprofit tanfolyamok
 - f) egyéb, éspedig: ____ fő, képzés neve: _____

7. Az alábbi állítások közül melyik a legjellemzőbb az Önök szervezetének humánerőforrás ellátottságára? Kérjük, indokolja!

- a) A humánerőforrás elegendő és a finanszírozáshoz szükséges források is biztosítottak. ☐
- b) A humánerőforrás nem elegendő, de a hiányzó munkaerő megszerzése még megoldható. ☐
- c) A humánerőforrás nem elegendő, de a hiányzó munkaerő megszerzésére nincsen forrás. ☐
- d) A humánerőforrás hiánya már a szervezet működését veszélyezteti. ☐

B. Önkéntesek, gyakornok

8. Szerepel-e a szervezetük az önkéntes nyilvántartásban?

igen ☐

nem ☐

Ha igen, miért érezték szükségét? / Ha nem, miért nem érzik szükségét?

9. Hogyan zajlik az Önök szervezetében az önkéntesek toborzása, kiválasztása? Milyen formában és honnan toboroznak, van-e kiválasztás, hogyan vagy mindenkit felvesznek?

10. Mely feladatokra vették már igénybe önkéntes munkáját?

- a) a szervezet működtetésével, adminisztrációjával kapcsolatos feladatok ☐
- b) forrásteremtés és elosztás (pályázatírás, projektmenedzsment) ☐
- c) a szervezet alaptevékenységével összefüggő feladatok, szolgáltatások ☐
- d) a szervezet marketing és PR tevékenységével kapcsolatos feladatok ☐
- e) egyéb, éspedig ☐

11. Milyen eszközöket, módszereket alkalmaznak az önkéntesek motiválására, megtartására? Meg akarják-e tartani/megtartják-e az önkénteseket, vagy időről-időre új önkéntesek bevonására törekednek? Melyiknek mi az oka? Váltak-e már az önkénteseikből munkatársak?

12. Foglalkoztatnak-e szakmai gyakorlatosokat (pl. egyetemi hallgató), van-e esetlegesen gyakornoki programjuk? Ha igen, akkor honnan, milyen feladatokra stb.? Fizetett gyakornokuk van-e?

13. Milyen előnyeit és hátrányait látja az önkéntesek, gyakornokok alkalmazásának a saját szervezeténél?

C. Humán erőforrás menedzsment területei

14. Mennyire ismeri/követi nyomon a foglalkoztatással kapcsolatos jogi változásokat, honnan tájékozódik ezekről, és mennyire tartja ezeket támogatónak?

15. Milyen foglalkoztatási dokumentumokat vezet?

16. Véleménye szerint a nonprofit szektor foglalkoztatási szerepének növelésében mennyiben segíthetne az állam az alábbi tényezőkkel és miért? 1-egyáltalán nem segít, 2-nem sokat segít 3-segít, 4-nagy mértékben segít +
INDOKLÁS!

- a) Foglalkoztatást támogató pályázatok, bértámogatás ☐
- b) Foglalkoztatottak szakirányú képzésének támogatása ☐
- c) A foglalkoztatással járó adminisztratív terhek csökkentése ☐
- d) Részmunkaidős foglalkoztatás támogatása ☐
- e) A kormány 2013. januártól bizonyos célcsoportok (pl. 25 év alatti, 55 év feletti, GYES-ről visszatérő stb.) körében bevezetésre kerülő járulékcsoökkentés ☐
- f) Az önkéntesek hatékonyabb, feladatorientáltabb foglalkoztatása a szervezetek működtetésében ☐
- g) A fiatalok számára vonzóbbá tett nonprofit szektorban való munkavállalás ☐
- h) A megváltozott munkaképességű/fogyatékkal élő célcsoportok foglalkoztatásának támogatási eszközei ☐
- i) Nonprofit Szolgáltató Központok kialakítása, ahonnan munkaerő kölcsönözhető ☐

17. Milyen szempontok mentén alakítják ki a munkatársak munkakörét? Rögzítik-e ezt valamilyen formában? Hogyan valósítják meg az egyenletes munkaterhelést?

18. Hogyan történik a munkatársak toborzása, ha erre már volt szükség? Alkalmaztak-e/alkalmaznak-e kiválasztási módszereket, és milyeneket?

19. Milyen módon történik az Önök szervezetében a munkatársak teljesítményének értékelése? Van(nak)-e következményei a teljesítményértékelésnek?

20. Milyen ösztönző, motiváló eszközöket alkalmaznak a szervezetnél? Melyeket tartják hatékonyak és miért? Mennyiben segítik ezek a munkaerő megtartását?

21. Milyen egyéni fejlődési lehetőségeket biztosítanak a munkatársaknak? Van-e tudatos karriertervezés?
22. Milyen módon biztosítják az utánpótlást a munkatársak, a szervezet vezetői és a tagok körében? Mennyire könnyű/nehéz ez a feladat és miért?
23. Ön szerint mennyire fontos a civil szervezetek körében az emberi erőforrás menedzsment területének ismerete és tudatos alkalmazása? Hogyan látja ennek megvalósulását az Önök szervezetében?

E. Erősségek és gyengeségek a foglalkoztatásban

24. Saját szervezetében mi okozza a legfőbb foglalkoztatási problémákat?
25. Szektor szinten milyen problémákat lát a foglalkoztatásban?
26. Szektor szinten milyen jó példákat ismer a környezetében működő nonprofit szervezetek foglalkoztatási gyakorlatában?
27. Vettek már át vagy terveznek átvenni más szervezetektől foglalkoztatási mintákat? Ha igen, milyen mintát?
28. Hogyan látja a szervezete foglalkoztatási helyzetét a jövőben?
29. Ön szerint mivel járul hozzá a szervezetük a térség társadalmi-gazdasági fejlődéséhez?
30. Szeretné még valamivel kiegészíteni az interjút?



X 206927

A Civil szféra humánerőforrás kapacitásának szerepe a vidékfejlesztésben
című és 2513/2012/NAKVI. számú projekt keretében a kutatás
megvalósítását és a kötet megjelenését támogatta a



A projekt az MNVH Elnökségének értékelése alapján a Nemzeti
Vidékfejlesztési Program Irányító Hatósága jóváhagyásával valósult meg

A KultúrÁsz Közhasznú Egyesület 2012-ben indítja útjára kötettsorozatát „Civil dimenziók” címen. A kötettsorozat célja a civil szervezetekkel és a nonprofit léttel kapcsolatos minél több dimenzió, azaz általános és sajátos jellemző, valamint megközelítésmód bemutatása. Történhet mindez monográfiák, elméleti és empirikus kutatásokra épülő tanulmányok, esettanulmányok, jó gyakorlatok, recenziók, összefoglalók, ismertetők stb. keretében.

A „Civil dimenziók” sorozat 1. kötete a KultúrÁsz Közhasznú Egyesületnek egy regionális kutatását mutatja be „Civil szervezetek humán erőforrása” címen. A kutatás során a magyarországi civil szervezetek jellemzőit elsősorban a humán erőforrás gazdálkodásukon keresztül vizsgáltuk. Az országos statisztikai helyzetkép áttekintését és bemutatását követően az Észak-Alföldi régióban egy speciális mintán, az akkreditált felnőttképző civil szervezetek körében végeztünk empirikus kutatást adatgyűjtéssel és interjúkkal. Vizsgáltuk, hogy hogyan működik ezen szervezetek humán erőforrás gazdálkodása: munkatársaik toborzása, kiválasztása, motiválása, finanszírozása, és a civil szervezetek sajátos humán erőforrás területtel, mint a tagok bevonása, az önkéntesek foglalkoztatása és a gyakornoki rendszerek. A kutatás célja, hogy rávilágítsunk a civil szervezeteknek, és közöttük a felnőttképző civil szervezeteknek a vidékfejlesztésben betöltött szerepére, a társadalmi és gazdasági fejlődést elősegítő tevékenységeikre.



WWW.KULTURASZ.HU